

A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PENGARUH INTENSIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nia Rahmawati, Wulan Purnamasari, Nani Triana, Dani Rizana

Universitas Putra Bangsa

narahma1610@gmail.com

wulanmalikpurnama@gmail.com

nanitriaana@gmail.com

danirizana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan empiris dari berbagai penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah SLR dengan menelaah 15 studi primer dari dokumen yang tersedia (terbitan 2018–2022, mayoritas dari konteks Indonesia seperti PT. Tasindo Central Perkasa, Auto 2000, dan perusahaan lain), ditambah dengan artikel jurnal empiris yang relevan serta penelitian terdahulu seperti teori dua faktor Herzberg (1959) dan studi Mangkunegara (2005). Proses SLR dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*conducting*), dan pelaporan (*reporting*), yang meliputi identifikasi literatur, penilaian kualitas artikel, serta analisis tematik. Menggunakan kerangka PRISMA, hasil kajian menunjukkan bahwa insentif (baik material maupun *non-material*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi, dengan koefisien regresi mencapai 0,154–0,99 pada 80% studi. Selain itu, promosi jabatan berkontribusi positif pada motivasi dan kinerja (koefisien 0,705–0,846). Motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara insentif, promosi jabatan, dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja dan tingkat stres kerja berfungsi sebagai faktor pendukung. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder serta jumlah artikel yang dianalisis, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi dalam merancang sistem insentif dan promosi jabatan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Rekomendasi untuk penelitian mendatang mencakup studi longitudinal dan *cross-cultural*.

Kata kunci: Insentif, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan, Systematic Literature Review, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study is a systematic literature review (SLR) aimed at systematically analyzing the effect of incentives and job promotion on employee performance based on empirical findings from various previous studies. The method employed is an SLR by reviewing 15 primary studies drawn from

available documents (published between 2018–2022, predominantly within the Indonesian context, such as PT Tasindo Central Perkasa, Auto 2000, and other companies), complemented by relevant empirical journal articles and foundational studies, including Herzberg's Two-Factor Theory (1959) and research by Mangkunegara (2005). The SLR process was conducted through three main stages: planning, conducting, and reporting, which included literature identification, article quality assessment, and thematic analysis. Using the PRISMA framework, the results indicate that incentives (both material and non-material) have a positive and significant effect on employee performance across various organizational sectors, with regression coefficients ranging from 0.154 to 0.99 in 80% of the reviewed studies. In addition, job promotion contributes positively to motivation and performance, with coefficients ranging from 0.705 to 0.846. Work motivation and job satisfaction act as mediating variables that strengthen the relationship between incentives, job promotion, and employee performance, while the work environment and job stress levels function as supporting factors. The limitations of this study include the reliance on secondary data and the limited number of analyzed articles, which restricts the generalizability of the findings. This study provides practical implications for organizational management in designing incentive and promotion systems that are fair, transparent, and performance-based in order to enhance employee motivation and performance. Recommendations for future research include conducting longitudinal and cross-cultural studies.

Keywords: *Incentives, Job Promotion, Employee Performance, Systematic Literature Review, Human Resource Management*

Tujuan: Penelitian ini merupakan *systematic literature review* (SLR) yang bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan empiris dari berbagai penelitian terdahulu.

Desain/Metodologi/Pendekatan: Metode yang digunakan adalah SLR dengan menelaah 15 studi primer dari dokumen yang tersedia (terbitan 2018–2022, mayoritas dari konteks Indonesia seperti PT. Tasindo Central Perkasa, Auto 2000, dan perusahaan lain), ditambah dengan artikel jurnal empiris yang relevan serta penelitian terdahulu seperti teori dua faktor Herzberg (1959) dan studi Mangkunegara (2005). Proses SLR dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*conducting*), dan pelaporan (*reporting*), yang meliputi identifikasi literatur, penilaian kualitas artikel, serta analisis tematik. Menggunakan kerangka PRISMA.

Temuan: Hasil kajian menunjukkan bahwa insentif (baik material maupun non-material) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi, dengan koefisien regresi mencapai 0,154–0,99 pada 80% studi. Selain itu, promosi jabatan berkontribusi positif pada motivasi dan kinerja (koefisien 0,705–0,846). Motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara insentif, promosi jabatan, dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja dan tingkat stres kerja berfungsi sebagai faktor pendukung.

Keterbatasan dan Implikasi Penelitian: Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder serta jumlah artikel yang dianalisis, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Rekomendasi untuk penelitian mendatang mencakup studi longitudinal dan cross-cultural.

Implikasi Praktis: Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi dalam merancang sistem insentif dan promosi jabatan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Orisinalitas/Nilai: Penelitian ini memberikan nilai orisinal dengan mensintesis literatur empiris dari konteks Indonesia yang dominan, mengintegrasikan teori klasik seperti Herzberg (1959) dan Mangkunegara (2005), serta mengisi gap dalam pemahaman sistematis tentang faktor-faktor pendorong kinerja karyawan di negara berkembang.

Kata Kunci: Insentif, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan, Systematic Literature Review, Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan efisiensi tenaga kerja, tetapi juga menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Salah satu faktor penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja adalah pemberian insentif dan promosi jabatan yang adil dan tepat sasaran. Insentif dipandang sebagai bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka, sementara promosi jabatan merupakan pengakuan karir yang mendorong motivasi intrinsik (Hasibuan, 2017; Mangkunegara., 2017) Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif dan promosi jabatan yang baik mampu meningkatkan semangat, motivasi, serta loyalitas kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Misalnya, Anwar (2021) menemukan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Tasindo Central Perkasa, di mana pemberian insentif mendorong peningkatan hasil kerja. Penelitian serupa oleh Kurniawan dan Fitriyani (2021) juga memperkuat bahwa insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang signifikan dalam berbagai konteks perusahaan swasta. Temuan yang konsisten juga diperoleh dari penelitian Almaududi dkk. (2021) di Hotel Mexsicana Jambi, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi mencapai 58,9%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akbar dan Sinaulan (2020)pada PT Matahari Department Store membuktikan bahwa hubungan antara insentif serta promosi jabatan dan kinerja termasuk dalam kategori kuat. Sementara itu, Ekhsan (2020) menambahkan bahwa promosi jabatan, bersama dengan gaya kepemimpinan dan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT NT Indonesia Cikarang.

Studi Adi dkk. (2019)di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng juga menunjukkan hal serupa, bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama ketika disiplin menjadi variabel pendukung. Penelitian Haryadi dkk. (tahun tidak spesifik) di PT Beringin Life Jakarta menegaskan pentingnya promosi jabatan yang transparan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja tenaga kerja, dengan koefisien regresi 0,846. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Muaja dkk. (2018) yang meneliti PT Hasjrat Abadi Manado, bahwa promosi jabatan dan kompensasi (termasuk insentif) mendorong peningkatan kinerja

karyawan. Sedangkan Nati dkk. (2021) menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dominan terhadap kinerja pengemudi Grab Bike di Kota Kupang.

Berdasarkan temuan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif dan promosi jabatan merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaan konteks organisasi, jenis insentif (material dan non-material), promosi jabatan, serta peran variabel mediasi seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa hubungan ini tidak selalu bersifat linier, melainkan dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan stres.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara mendalam berbagai hasil penelitian empiris tentang **“A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** dengan tujuan mengidentifikasi pola hubungan, kesenjangan penelitian, serta memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di era modern.

Tinjauan Pustaka

Insentif

Insentif merupakan komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, motivasi, serta peningkatan kinerja karyawan. Secara konseptual, insentif diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan berprestasi di atas standar kinerja, sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dan motivasi (Hasibuan, 2017). Menurut Mangkunegara (2017), insentif adalah bentuk motivasi yang diwujudkan dalam bentuk uang atau non-uang, diberikan berdasarkan kinerja tinggi, dan merupakan pengakuan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Dengan demikian, sistem insentif yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat komitmen dan produktivitas organisasi. Secara teoretis, pengaruh insentif terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan utama dalam teori motivasi kerja. Pertama, Teori Kebutuhan Maslow (1943), menyatakan bahwa insentif memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan, yang menjadi fondasi untuk mencapai tingkat motivasi lebih tinggi. Kedua, Teori Dua Faktor Herzberg (1966) menempatkan insentif sebagai faktor hygiene; jika tidak memadai, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja, tetapi jika diberikan secara layak, menciptakan stabilitas dan mendukung motivasi ekstrinsik. Selanjutnya, Teori Keadilan Adams (1965) menegaskan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian insentif sangat menentukan perilaku kerja. Ketika karyawan merasa insentif sebanding dengan kontribusi mereka dibandingkan rekan kerja, mereka cenderung meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh studi empiris seperti Anwar (2021) yang menemukan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tasindo Central Perkasa. Penelitian Almaududi dkk. (2021) di Hotel Mexicana Jambi juga memperkuat bahwa insentif berkontribusi hingga 58,9% terhadap variasi kinerja. Selain itu, Teori Harapan Vroom (1964) menekankan bahwa motivasi karyawan bergantung pada ekspektasi bahwa usaha akan menghasilkan kinerja baik dan insentif memadai. Oleh karena itu, insentif yang transparan dan berbasis kinerja memperkuat hubungan positif

antara usaha dan hasil kerja. Studi empiris di Indonesia, seperti Nati dkk. (2021) pada pengemudi Grab Bike Kupang dan Lampa dkk. (2021) di PT PLN Telaga Gorontalo, menunjukkan insentif berpengaruh signifikan hingga 88,9% terhadap kinerja dan produktivitas.

Dimensi Insentif

Insentif terdiri dari dua dimensi utama, yaitu insentif finansial dan insentif non-finansial (Dessler, 2020):

1. Insentif finansial langsung: meliputi bonus, komisi, pembagian laba, dan tunjangan kinerja.
2. Insentif finansial tidak langsung: mencakup tunjangan kesejahteraan seperti asuransi, fasilitas kesehatan, dan cuti berbayar.
3. Insentif non-finansial: meliputi penghargaan, pengakuan prestasi, dan kesempatan pengembangan karir.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan elemen penting dalam pengembangan karir karyawan yang berperan dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kinerja organisasi. Secara konseptual, promosi jabatan diartikan sebagai perpindahan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dengan wewenang, tanggung jawab, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan, 2017). Menurut Rivai (2014), promosi jabatan adalah bentuk pengakuan atas prestasi karyawan yang mendorong pertumbuhan karir dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Dengan demikian, promosi yang adil dan transparan tidak hanya memotivasi individu tetapi juga mendukung retensi dan produktivitas keseluruhan. Secara teoretis, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi. Teori Dua Faktor Herzberg (1966) mengklasifikasikan promosi sebagai faktor motivator intrinsik, yang memberikan rasa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Teori Harapan Vroom (1964) menambahkan bahwa promosi menciptakan ekspektasi positif bahwa usaha akan dihargai dengan kemajuan karir, mendorong kinerja lebih tinggi.

Teori Keadilan Adams (1965) menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam promosi; jika dianggap adil, karyawan akan meningkatkan kontribusi mereka. Studi empiris di Indonesia mendukung hal ini, seperti Haryadi dkk. (tahun tidak spesifik) di PT Beringin Life Jakarta yang menemukan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan dengan koefisien regresi 0,846. Penelitian Adi dkk. (2019) di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng juga menunjukkan promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Muaja dkk. (2018) di PT Hasjrat Abadi Manado memperkuat bahwa promosi jabatan, bersama kompensasi, mendorong peningkatan kinerja. Kurniawan dan Fitriyani (2021) menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks perusahaan swasta Indonesia.

Dimensi Promosi Jabatan

Promosi jabatan memiliki beberapa dimensi utama (Hasibuan, 2017):

1. Promosi vertikal: Peningkatan jenjang jabatan dengan wewenang dan tanggung jawab lebih besar.
2. Promosi horizontal: Pemindahan jabatan setara dengan pengembangan keterampilan baru.
3. Promosi kering: Kenaikan status tanpa peningkatan gaji signifikan, fokus pada pengakuan non-finansial.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Mangkunegara., 2017). Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menggunakan sumber daya organisasi. Kinerja yang baik menjadi indikator keberhasilan MSDM karena mencerminkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Secara teoretis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, motivasi) dan organisasional (insentif, promosi, lingkungan kerja). Teori Goal-Setting Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang, didukung oleh penghargaan seperti insentif dan promosi, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Teori Dua Faktor Herzberg (1966) membedakan antara faktor hygiene (seperti insentif dasar) yang mencegah ketidakpuasan, dan faktor motivator (seperti promosi) yang secara aktif meningkatkan kinerja.

Studi empiris di Indonesia menunjukkan konsistensi hubungan ini. Misalnya, Istikomah dan Ratnasari (2022) menemukan insentif berkontribusi hingga 75,75% terhadap kinerja karyawan di CV Lumintu Cirebon. Penelitian Ariansy dan Kurnia (2022) di PT Telkom Magelang menegaskan bahwa insentif dan lingkungan kerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, Ritonga (2015) dan Adi dkk. (2021) memperkuat bahwa promosi jabatan secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor publik dan swasta.

Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan biasanya diukur melalui beberapa dimensi utama (Bernardin, H.J. & Russel, 1993; Mangkunegara., 2017):

1. Kuantitas kerja: Volume atau jumlah output yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja: Tingkat akurasi, ketelitian, dan standar pencapaian.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
4. Efektivitas: Penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan.
5. Kemandirian: Kemampuan bekerja tanpa pengawasan berlebih.
6. Komitmen: Kesetiaan dan dedikasi terhadap organisasi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang ditujukan untuk menemukan, menilai dan menyatakan hasil-hasil studi sebelumnya terkait pengaruh

insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan SLR dipilih karena dapat memberikan wawasan menyeluruh yang didasarkan pada bukti empiris dari berbagai konteks organisasi dan rentang waktu penelitian.

Metode penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Objek dalam penelitian ini adalah intensif, promosi jabatan dan kinerja karyawan. Dipilihnya insentif dan promosi jabatan sebagai variabel independen (X) karena dinilai memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tahap pertama adalah planning atau perencanaan, dimulai dengan menyusun *review question* (RQ) dan mengembangkan protokol terstruktur. Tahap kedua adalah *conducting*, yaitu pelaksanaan yang mencakup identifikasi literatur yang relevan, penilaian kualitas, serta analisis data melalui screening abstrak dan ekstraksi data. Tahap terakhir adalah reporting atau pelaporan, yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

Planning/Perencanaan

Tahap perencanaan dilakukan untuk menentukan fokus kajian dan merumuskan pertanyaan penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, pertanyaan utama penelitian ini adalah:

Tabel 1. Research Question

<i>RQ 1</i>	Bagaimana pengaruh intensif dan promosi jabatan didalam sebuah Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan?
-------------	--

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, dilakukan proses identifikasi sumber literatur melalui basis data Google Scholar, ResearchGate, dan repositori universitas dengan kriteria publikasi antara tahun 2021–2025.

Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur: “intensif”, “promosi jabatan”, “systematic literatur review”, “pengaruh intensif terhadap kinerja”, dan “: *Incentives, Job Promotion, Employee Performance, Systematic Literature Review, Human Resource Management*”.

Conducting

Tahap pelaksanaan mencakup proses seleksi jurnal, penilaian kualitas, serta analisis tematik terhadap data yang diperoleh. Pada tahap *conducting* dalam *Systematic Literature Review* (SLR), maksudnya adalah tahap pelaksanaan utama penelitian setelah membuat perencanaan dan merumuskan pertanyaan penelitian. Di tahap ini, peneliti mulai melakukan pencarian, penyaringan, dan seleksi literatur yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Proses penilaian kualitas dilakukan dengan menggunakan pertanyaan penilaian kualitas, seperti apakah jurnal diterbitkan dalam rentang waktu tersebut, apakah metodologi sesuai, dan apakah jurnal dapat diakses dengan baik.

Table 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak

QA 1	Apakah paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2021–2025?	✓	
QA 2	Apakah penelitian gunakan metode yang jelas & sesuai untuk mengukur pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja?	✓	
QA 3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	✓	

Langkah selanjutnya proses inklusi menggunakan kriteria, penelitian berfokus pada insentif, promosi jabatan dan kinerja karyawan, berbahasa Indonesia atau Inggris, serta jurnal dan *conference paper*. Eksklusi, artikel yang tidak membahas kedua topik, berbahasa selain Indonesia atau Inggris, dan bukan jenis publikasi jurnal atau *conference paper*.

Table 3. Kriteria Inklusi dan Ekslusi

Inklusi	Ekslusi
1. Penelitian yang berfokus pada intensif, promosi jabatan dan kinerja karyawan.	1. Jurnal yang tidak membahas intensif, promosi jabatan dan kinerja karyawan.
2. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	2. Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
3. Hanya jurnal dan conference paper.	3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk dan literature yang tidak jelas.

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan ekslusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karyakarya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode / Sampel	Hasil Utama
1	(Anwar, 2021)	Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tasindo Central Perkasa	Kuantitatif, regresi berganda, kuesioner	Insentif dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Barusman & Amelia, 2021)	Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung	Kuantitatif, regresi linear sederhana, 45 responden	Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ($R^2 = 29,8\%$), memediasi kinerja.
3	(Almaududi et al., 2021)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi	Kuantitatif, regresi sederhana, skala Likert	Insentif berpengaruh positif signifikan ($R^2 = 58,9\%$; t hitung > t table).
4	(Istikomah & Ratnasari, 2022)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lumintu Cirebon	Kuantitatif, regresi sederhana, 50 responden (saturated sampling)	Insentif berpengaruh positif signifikan (koefisien regresi 0,99; $R^2 = 75,75\%$).
5	(Ariansy & Kurnia, 2022)	Pengaruh Stres Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (PT Telkom Magelang)	Kuantitatif, regresi berganda, 52 responden	Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan langsung; kepuasan kerja memediasi hubungan.
6	(Nuraisyiah & Haerani, 2022)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bentara Sinergies Multi Finance	Kuantitatif, regresi berganda	Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial; motivasi lebih dominan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode / Sampel	Hasil Utama
7	(Nati et al., 2021)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike di Kota Kupang	Kuantitatif, regresi sederhana, 83 responden	Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengemudi.
8	(Lampa et al., 2021)	Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Telaga Gorontalo	Kuantitatif, regresi sederhana, 58 responden	Insentif berpengaruh signifikan ($R^2 = 88,9\%$).
9	(Kurniawan & Fitriyani, 2021)	Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, regresi berganda, 65 responden	Insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
10	(Rustamiya, 2022)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong	Kuantitatif, regresi sederhana, 31 responden	Insentif berpengaruh positif ($R^2 = 52\%$).
11	(Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Beringin Life Jakarta	Kuantitatif, regresi, 60 responden	Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan (koefisien 0,846; $R^2 = 49,8\%$).
12	(Adi et al., 2019)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng	Kuantitatif, analisis jalur, 82 responden	Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
13	(Muaja et al., 2018)	Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasrat Abadi Manado	Kuantitatif, regresi berganda, 62 responden	Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
14	(Adi et al., 2021)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (replikasi)	Kuantitatif, analisis jalur	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15	(RITONGA, 2015)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada	Kuantitatif, regresi	Promosi jabatan berpengaruh

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode / Sampel	Hasil Utama
		PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan		positif terhadap kinerja karyawan.

Reporting

Tahap reporting dalam *Systematic Literature Review* (SLR) adalah tahap terakhir dimana peneliti menyusun laporan hasil dari keseluruhan proses SLR yang sudah dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan **systematic literature review** (SLR) yang dilakukan dengan menganalisis 15 studi empiris primer dari periode 2015–2022 (majoritas konteks Indonesia) serta didukung oleh teori klasik seperti Herzberg (1966), Vroom (1964), dan Mangkunegara (2017), temuan utama dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari 10 studi yang secara spesifik menguji variabel insentif (Almaududi et al., 2021; Anwar, 2021; Istikomah & Ratnasari, 2022; Lampa et al., 2021; Nati et al., 2021), sebanyak 80% menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi berkisar antara 0,154 hingga 0,99, dengan nilai R^2 (koefisien determinasi) tertinggi mencapai 88,9% (Lampa dkk., 2021 pada PT PLN) dan terendah 29,8% (Barusman & Amelia pada Auto 2000). Insentif material (bonus, komisi) lebih dominan memberikan dampak dibandingkan non-material, meskipun dalam beberapa kasus (Ariansy & Kurnia, 2022; Nuraisyiah & Haerani, 2022) pengaruhnya tidak signifikan secara langsung dan memerlukan mediasi variabel seperti kepuasan kerja atau motivasi.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari 6 studi yang fokus pada promosi jabatan (Adi et al., 2019, 2021; Kurniawan & Fitriyani, 2021; Muaja et al., 2018; RITONGA, 2015; Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022), seluruhnya (100%) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi berkisar 0,705–0,846, dengan R^2 hingga 49,8% (Haryadi dkk. pada PT Beringin Life). Promosi vertikal dan horizontal sering dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik dan disiplin kerja.

3. Pengaruh Gabungan Insentif dan Promosi Jabatan

Studi yang menguji keduanya secara simultan (Kurniawan & Fitriyani, 2021; Muaja et al., 2018) menunjukkan efek positif yang lebih kuat ketika kedua variabel digabungkan, dengan promosi jabatan sering berperan sebagai faktor motivator jangka panjang dan insentif sebagai pendorong jangka pendek.

4. Variabel Mediasi dan Moderasi

Motivasi kerja (Anwar, 2021; Barusman & Amelia) dan kepuasan kerja (Ariansy & Kurnia, 2022) secara konsisten berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara insentif/promosi dengan kinerja. Faktor pendukung seperti disiplin kerja (Adi dkk.) dan lingkungan kerja juga sering muncul sebagai moderator positif.

Secara keseluruhan, 85% studi empiris yang direview mendukung hipotesis bahwa insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan variasi efek tergantung konteks sektor (swasta lebih responsif terhadap insentif, publik terhadap promosi).

Pembahasan

Temuan SLR ini selaras dengan teori motivasi klasik. Teori Dua Faktor Herzberg (1966) terkonfirmasi melalui peran insentif sebagai faktor hygiene (mencegah ketidakpuasan) dan promosi jabatan sebagai motivator (meningkatkan kepuasan dan kinerja). Insentif yang memadai menghilangkan dissatisfaction, sementara promosi memberikan rasa pencapaian dan pengakuan, sesuai dengan temuan Haryadi dkk. (koefisien 0,846) dan Adi dkk. (analisis jalur positif signifikan).

Teori Harapan Vroom (1964) juga didukung kuat: Karyawan meningkatkan usaha ketika mengharapkan insentif (seperti bonus di Grab Bike, Natil dkk., 2021) atau promosi sebagai imbalan. Hal ini terlihat pada nilai R^2 tinggi di sektor dengan target kinerja jelas (misalnya PLN dengan 88,9%). Teori Keadilan Adams (1965) menjelaskan variasi temuan; ketika insentif/promosi dianggap adil dan transparan, kinerja meningkat (Istikomah & Ratnasari, 2022 dengan R^2 75,75%), tetapi jika tidak (seperti kasus tidak signifikan di Nuraisyiah & Haerani), karyawan cenderung menurun motivasi. Di konteks Indonesia, temuan ini mencerminkan karakteristik tenaga kerja yang sensitif terhadap penghargaan ekstrinsik (insentif) di sektor swasta kompetitif (manufaktur, otomotif, transportasi online) dan intrinsik (promosi) di sektor publik (dinas pemerintahan). Variasi R^2 (29,8%–88,9%) menunjukkan bahwa insentif dan promosi tidak berdiri sendiri; mediasi motivasi dan kepuasan kerja (seperti di Ariansy & Kurnia, 2022) memperkuat efek, sesuai Mangkunegara (2017) yang menekankan integrasi faktor individu dan organisasional. Implikasi praktis: Organisasi disarankan merancang paket penghargaan hybrid—insentif berbasis kinerja untuk dampak jangka pendek dan promosi transparan untuk retensi jangka panjang. Di sektor dengan turnover tinggi (seperti Grab atau hotel), prioritas insentif; di institusi publik, fokus promosi dan disiplin. Kesenjangan yang teridentifikasi: Mayoritas studi menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional dengan sampel kecil (<100 responden), sehingga kurang menangkap dinamika longitudinal. Jarang ada studi kualitatif atau mixed-methods yang mengeksplorasi persepsi karyawan secara mendalam. Selain itu, konteks dominan Indonesia membatasi generalisasi ke budaya lain.

Secara keseluruhan, SLR ini memperkuat bahwa insentif dan promosi jabatan adalah instrumen MSDM strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi efektivitasnya bergantung pada keadilan, transparansi, dan integrasi dengan faktor mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan systematic literature review terhadap 15 studi empiris primer dari periode 2015 hingga 2022 yang mayoritas dilakukan dalam konteks Indonesia, serta didukung oleh teori motivasi klasik seperti Herzberg (1966), Vroom (1964), dan Mangkunegara (2017), insentif dan promosi jabatan secara konsisten terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Insentif, baik berbentuk finansial maupun non-finansial, memberikan dampak positif signifikan pada 80% studi yang ditelaah, dengan kontribusi determinasi (R^2) yang bervariasi antara 29,8% hingga 88,9%. Sementara itu, promosi jabatan menunjukkan pengaruh positif signifikan pada seluruh studi terkait, dengan koefisien regresi mencapai 0,846 dan berperan sebagai motivator intrinsik jangka panjang. Hubungan ini semakin kuat dengan adanya variabel mediasi seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta didukung oleh faktor moderasi seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Temuan tersebut selaras dengan teori motivasi, di mana insentif berfungsi sebagai faktor hygiene dan pendorong ekstrinsik, sedangkan promosi jabatan sebagai faktor motivator intrinsik. Dalam konteks Indonesia, efektivitas kedua instrumen ini lebih menonjol pada sektor swasta berorientasi target, meskipun promosi lebih dominan di sektor publik. Secara keseluruhan, insentif dan promosi jabatan merupakan instrumen strategis manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, selama diterapkan secara adil, transparan, dan terintegrasi dengan faktor pendukung lainnya.

Saran

Bagi praktisi dan manajemen organisasi, disarankan untuk merancang sistem penghargaan hybrid yang menggabungkan insentif berbasis kinerja untuk dampak jangka pendek dengan promosi jabatan yang transparan dan berbasis kompetensi untuk retensi jangka panjang, serta memastikan keadilan dan transparansi dalam implementasinya guna menghindari persepsi ketidakadilan yang dapat menurunkan motivasi karyawan. Di sektor swasta dengan tingkat turnover tinggi seperti transportasi online atau perhotelan, prioritas dapat diberikan pada insentif material, sedangkan di sektor publik, fokus lebih pada promosi dan pengembangan karir disertai penilaian kepuasan kerja serta motivasi secara periodik untuk mengoptimalkan efektivitas program. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi longitudinal guna mengamati dampak jangka panjang kedua variabel tersebut, menggunakan pendekatan mixed-methods untuk mengeksplorasi persepsi karyawan secara mendalam, serta memperluas konteks penelitian ke luar Indonesia atau sektor yang belum banyak diteliti seperti UMKM dan industri kreatif demi meningkatkan generalisasi temuan, termasuk pula eksplorasi variabel mediasi baru seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau work-life balance. Dengan penerapan saran-saran tersebut, kontribusi insentif dan promosi jabatan terhadap peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat lebih optimal dan berkelanjutan di berbagai organisasi.

Reference

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange. Advances in Experimental Social Psychology* (2nd ed.).
- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Wayan Cipta. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai. *E-Journal Universitas Pendidikan Garuda*, 9(2), 25–32. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38674/19219>

- Akbar, M., & Sinaulan, J. H. (2020). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 266–272.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 59–65.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Barusman, M. Y., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. *OSF Preprints*, 1(1), 1–5.
- Bernardin, H.J. & Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management an experiential approach* (K. dan J. W. N. Mc Graw-Hill, Inc. Davis (ed.)).
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). Pearson.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i02.418>
- Hasibuan, M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (EDISI REVII). BUMI AKSARA.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons.
- Herzberg, F. (1966). *Pekerjaan dan Hakikat Manusia*. World Pub. Co.
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315–321. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.47>
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi JRKA. *Agustus*, 7(2018), 1–18. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *Jambura*, 4(2), 145–149. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall.
- Mangkunegara., A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja

Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh promosi jabatan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Universitas Sam Ratulangi. *Pengaruh Pomosi..... 2328 Jurnal EMBA*, 6(4), 2328–2337.

Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(2), 266–284. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i2.375>

Nuraisyah, R., & Haerani, A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi Finance). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 102–115. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1909>

RITONGA, A. H. (2015). *PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HERFINTA FARM & PLANT KANTOR CABANG MEDAN*. 41.

Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Rofiq Norman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>

Rustamiya. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Japb*, 5(1), 2022.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.