

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Sjam Cabang. Masamba adalah salah satu dealer Yamaha populer di Kabupaten Luwu Utara. Dealer ini terletak di JL. Moh. Hatta Ruko A1 No. 10-11, Luwu Utara dan anda bisa mengunjunginya untuk test drive. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang teramat penting bagi perusahaan, baik yang berada pada bidang produksi barang ataupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah ataupun swasta dituntut untuk bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh sebab itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolanya agar pemanfaatan sesuai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Peingkatan kinerja karyawan sangat penting, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, visi misi budaya kerja, sistem komunikasi, pelatihan, pengembangan diri, promosi jabatan dan bonus. Sistem komunikasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan. Adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang

semakin meningkat sehingga kedepannya akan diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sekaligus menambah kepuasan batin.

Menurut Siagian (2005:169) menyatakan bahwa Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Tujuan promosi adalah untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan, promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik untuk perusahaan dengan mengharapakan dengan adanya kinerja yang terbaik untuk perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan promosi jabatan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan cara pemberian bonus juga dapat berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Biasanya bonus diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja para karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan, salah satunya melalui pemberian gaji serta bonus yang baik. Dengan adanya pemberian bonus ini diharapkan dapat menjadi penyemangat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan menjadi pendorong semangat kerja para karyawan agar perusahaan dapat berkembang. Bonus merupakan sejumlah uang yang

ditambahkan kedalam gaji para karyawan agar dapat memotivasi mereka untuk mencari keuntungan bagi keberhasilan perekonomian perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan melihat dan memahami isi dari latar belakang yang ada, maka penulis merumuskan masalah yang ada yaitu:

1. Apakah bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba?
3. Variabel manakah paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba?
2. Untuk mengetahui promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba?
3. Untuk mengetahui variabel manakah paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, serta dapat

memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengembangkan mengenai pengaruh bonus dan promosi terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan langsung dengan hasil dari penelitian, serta sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan pula pada umumnya mengenai objek yang diteliti dan pada khususnya mengenai pengaruh bonus dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Bonus

2.1.1 Pengertian Bonus

Bonus merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan upa biasa. Pemberian bonus ini biasanya ditentukan dari kecakapan dari prestasi yang diraih seorang karyawan baik secara individual maupun kelompok, serta prestasi yang diraih oleh perusahaan dalam prolehan keuntungan pada eriode tertentu.

Menurut Winardi J (2011:160) Bonus berupa uang tunai (*cash bonuses*) atau pembayaran ekstra untuk kinerja yang melebihi standar-standar, telah menjadi peraktek umum dalam hal memberikan imbalan kepada para manager dan pihak eksekutif lainnya dalam jangka waktu lama. Sedangkan menurut Sarwoto (1995:141-142) pemberian bonus dapat digunakan sebagai sarana untuk memotivasi karyawan.

Ruky (2001:185) mendefenisikan bonus sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi.

Bonus dapat diberikan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan diluar dari jam kerja sehingga produksi barang dapat terpenuhi diluar dari waktu yang telah ditentuka, sehingga perusahaan dapat memberikan bonus karena telah mengefesienkan waktu kerja produksi.

Seorang pemimpin dapat melibatkan orang-orang yang dipimpinnya dengan menciptakan kondisi yang mendorong motivasi para karyawan. Pemimpin perlu memberikan dorongan agar orang-orang yang dipimpinnya belajar menghargai pekerjaan dan bersyukur untuk setiap hasil kerja yang dicapainya. Mereka harus disadarkan, bahwa berprestasi dalam pekerjaan justru menaikkan harga diri mereka. Mereka juga perlu diberikan dorongan untuk bekerja aktif yang dilakukan dengan sukacita, sehingga membawa manfaat positif serta nilai lebih bagi diri, pemimpin, organisasi, serta lingkungan kerja.

Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan alat untuk mengukur seseorang karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Sehingga Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:235) Insentif dibagi menjadi dua yaitu insentif material dan insentif non material sebagai berikut:

1. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, dalam bentuk uang ataupun barang. Insentif material bernilai ekonomi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa macam insentif material yang diberikan kepada karyawan, meliputi:
 - a. Insentif dalam bentuk uang.

- 1) Bonus.
 - 2) Komisi.
 - 3) *Profit Sharing*.
 - 4) Kompensasi yang ditanggihkan.
 - a) Pensiun.
 - b) Pembayaran kontraktual.
 - 5) Insentif dalam bentuk jaminan sosial.
 - a) Pemberian rumah dinas.
 - b) Pengobatan secara Cuma-Cuma.
 - c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
 - d) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
 - e) Pemberian piagam penghargaan.
 - f) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
 - g) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi perusahaan.
- b. Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi yang tidak dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi:
- 1) Pemberian gelar secara resmi.
 - 2) Pemberian tanda jasa atau medali.
 - 3) Pemberian piagam penghargaan.
 - 4) Pemberian pujian lisan ataupun tulisan.

- 5) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan.
- 6) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.
- 7) Pemberian ucapan terimakasih secara formal maupun informal

2.2.1 Manfaat Bonus

Pada dasarnya pemberian bonus pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan agar meningkatkan profit untuk perusahaan/organisasi. Adapun tujuan utama dari pemberian bonus adalah untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Bonus merupakan kompensasi tambahan dari kerja keras karyawan yang diberikan kepada setiap karyawan yang berhak mendapatkannya atas pekerjaan yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan sehingga perusahaan memberikan balasan berupa bonus. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan atau balas jasa terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Bonus tersebut diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai hasil dari kerja kerasnya selama dia bekerja agar dapat meningkatkan lagi semangat kerjanya. Apabila semangat kerja karyawan dapat muncul dan meningkat melalui pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, maka akan meningkatkan pula semangat kerja karyawan dan perusahaan akan mengalami peningkatan omzet yang sangat menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan akan mendapatkan balasan berupa pemberian bonus dari perusahaan tempat ia bekerja.

Pemberian bonus pada karyawan harus diatur sedemikian rupa sehingga menjadi tolak ukur pemberian bonus yang baik bagi karyawan. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai manfaat antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan bagi karyan.
2. Meningkatkan semangat dan produksi bagi karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan.
4. Mengefektifkan pengaduan terhadap karyawa.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan prestasi bagi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahtraan bagi karyawan. Memberikan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberika kepada karyawan.
8. Memberikan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki harapan untuk selalu menjadi yang terbaik diantara karyawan lainnya, sehingga dapat menduduki jabatan dan upah yang lebih besar. Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dalam penerimaan upah dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Dengan adanya promosi jabatan ini diharapkan karyawan akan meningkatkan lagi kinerjanya dan mengabdikan kepada perusahaan.

Ardana (2012:107) ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya, yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Gauzali Saydam (2005:550) Promosi Merupakan Perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:11) promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah pemindahan posisi jabatan dan penugasan kembali kepada seorang karyaan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Pada dasarnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan upah/gaji dan fasilitas-faslitas dari perusahaan. Hasil dari promosi yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan untuk kepentingan dalam meningkatkan profi perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Setiap perusahaan/organisasi mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan karyawannya dari posisi yang rendah ke posisi yang

lebih tinggi, namun hal tersebut harus dilihat dari porsi dan kebutuhan perusahaan. Mangakunegara (2004:196) promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi jabatan.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Jadi promosi jabatan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan promosi jabatan bermanfaat untuk merangsang kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Sedangkan, promosi jabatan bagi karyawan bermanfaat untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi sesuai yang diharapkan.

2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2003:335) yang menjadi tolak ukur dari kinerja, yaitu :

1. Kuantitas maksudnya jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan jumlah unit keluaran dari proses atau dan pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah unit produksi yang dihasilkan.
2. Kualitas, maksudnya kualitas/mutu yang yang dihasilkan (baik tidaknya).
Pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik dan rapi penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, maksudnya sesuai tidaknya dengan waktu yang diberikan/direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja sebagai seorang karyawan mempunyai hal yang memiliki sifat individual, karena setiap karyawan memiliki keahlian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan dari hasil kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam sebuah aksi.

2.4 Pengaruh Bonus dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Pemberian bonus terhadap kinerja seorang karyawan yang telah diatur/ditentukan oleh perusahaan yang akan diberikan kepada karyawan adalah pemberian bonus. Pemberian bonus kepada seorang karyawan ini bertujuan untuk memberikan semangat dan meningkatkan produktifitas terhadap kinerja karyawan. Pemberian bonus menurut Sarwoto (1995:141-142) pemberian bonus dapat digunakan sebagai sarana untuk memotivasi karyawan.

Bonus telah diatur sedemikian rupa oleh perusahaan untuk diberikan kepada karyawan yang memberikan keuntungan dari seluruh hasil penjualan dari tahun lalu. Besaran dari pemberian bonus kepada karyawan telah ditentukan oleh perusahaan, dan tak ada ketentuan mengenai pemberian bonus. Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan. Biasanya perusahaan memberikan bonus kepada karyawan di awal tahun dan bisa juga di pertengahan tahun.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan menurut Rivai (2003:211) Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Dengan adanya target promosi yang telah diterapkan oleh perusahaan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan dihargai kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga para karyawan akan mengeluarkan hasil karya yang bermutu tinggi dan akan semakin loyal terhadap

perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menyadari dan memprioritaskan promosi jabatan terhadap karyawan yang memiliki prestasi tinggi di perusahaan agar karyawan semakin loyal dan mengeluarkan (output) yang bermutu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkatan keberhasilan dari setiap hasil individu yang dihubungkan dengan visi yang ada pada suatu organisasi, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan secara operasional. Sinambela (2012) dalam (Novi Widyanti Ula, 2020) menjelaskan kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dapat mencapai hasil yang diinginkan. Untuk melaksanakan tanggung jawab, karyawan perlu melaksanakan pekerjaan secara optimal sebab kesuksesan dan keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara maksimal serta baik buruknya tugas karyawan mampu mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya dari peneliti untuk mencari dan membandingkan yang selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk melakukan penelitian selanjutnya disamping itu pula kajian terdahulu membantu dalam penelitian memposisikan penelitian yang selanjutnya menunjukkan orientasi dari penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua belas sampel penelitian terdahulu yang telah dianggap relevan dengan penelitian kali ini, di mana di antaranya adalah :

Table 2.1

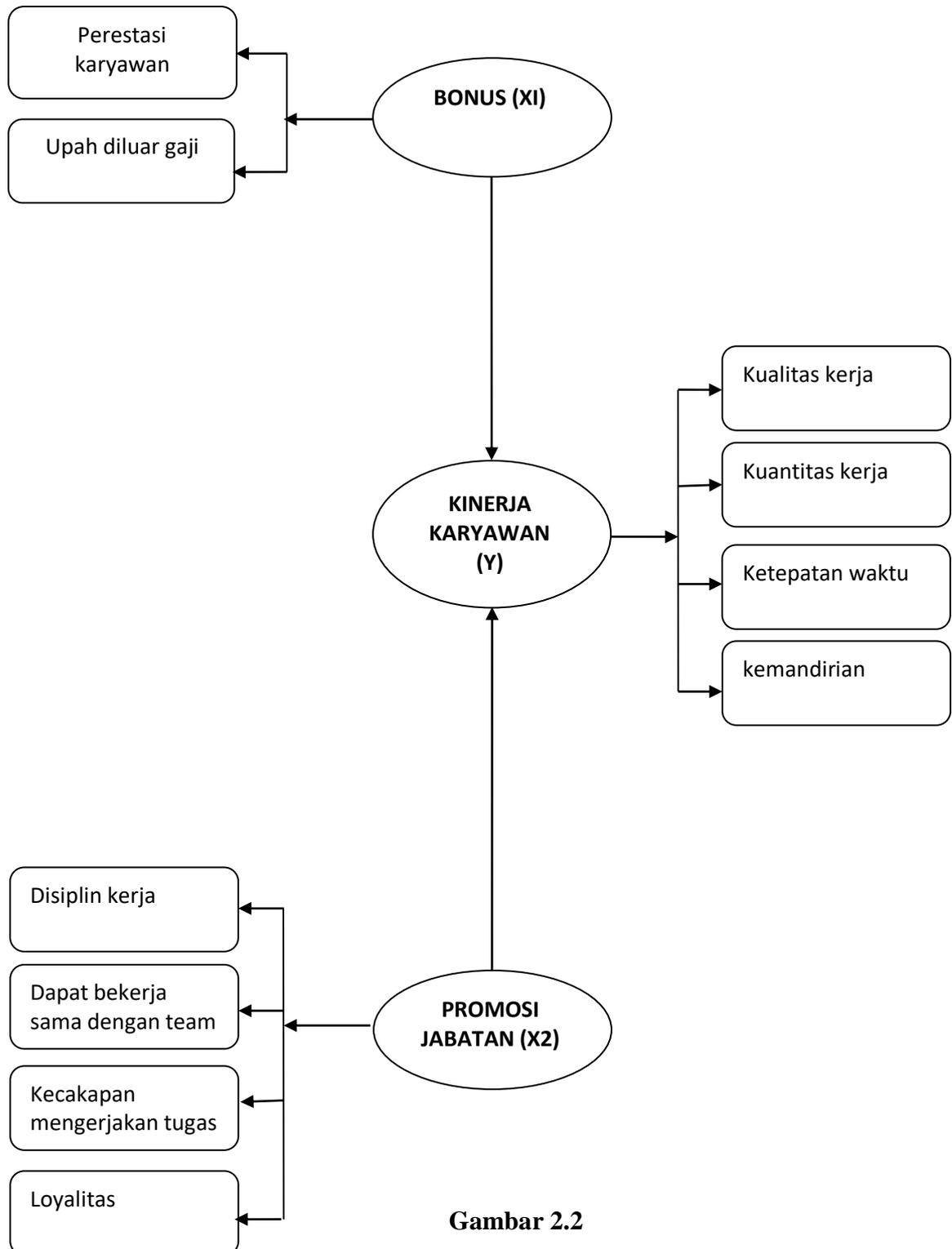
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan judul	Variabele yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti qamariyah Fadllan (2017) Pengaruh pemberian insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada pt.bank pembiayaan rakyat syariah sumekar sumenep	Pemberian insentif (X_1), Bonus (X_2), Tingkat produktifitas (Y)	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh insentif dan bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berpengaruh secara serentak.
2	Maryadi (2018) Pengaruh gaji, bonus dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan pada pt.bank sulsebar kantor pusat Makassar	Gaji (X_1), Bonus (X_2), Fasilitas (X_3), Motivasi kerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Gaji berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawwan, sedangkan bonus dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3	Naufal dyaksa henanta Bambang swasto sunuharyo Hamidah nayati utami (2018) Pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja	Insentif materia (X_1), Insentif non material (X_2), Kinerja karyawan (Y), Mediator motivasi kerja (Z)	<i>Explanatory Research</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif material dan variabel insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
4	Navrathin datu sabar Adolfina Lucki O.H Dotulong (2017) Pengaruh promosi jabatan dan mutasi	Promosi jabatan (X_1), Mutasi (X_2), Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Promosi jabatan dan mutasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor wilayah direktorat jendral

	tehadap kinerja pegawai studi pada pegawai kantor wilayah direktorat jendral perbendaharaan provinsi Sulawesi utara			perbendaharaan sulawesi utara
5	Indah a khiking Silvya mandey Regina saerang (2017) Pengaruh pendidikan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan sitaro	Pengaruh pendidikan (X_1), Promosi jabatan (X_2), Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Pendidikan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai
6	Iko oktafiyasi (2017) Pengaruh ppromosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank jatim cabang Kediri	promosi jabatan (X_1), Mutasi (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bank jatim cabang Kediri
7	Suharni rahayu (2017) Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada pt.garuda metalindo	Promosi jabatan (X_1), Kinerja karyawan (Y).	Analisis linear sederhana.	Peengaruh promosi jabatan bagian produksi dapat termotivasi dan bekerja dengan lebih giat lagi agar mendapatkan penilaian yang baik agar mendapatkan promosi jabatan
8	Indra syahputra Jufrizen (2019) Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Diklat (X_1), Promosi (X_2), Kepuasan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel pegawai

9	Dodi suhendi (2017) Pengaruh Promosi dan Bonus Agen Terhadap Pencapaian Target Penjualan Jasa Asuransi Jiwa PT. BRINGIN JIWA SEJAHTERA	Promosi (X_1), Bonus (X_2), Pencapaian Target (Y)	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh tanggapan responden mengenai promosi agen dengan berpengaruh terhadap pencapaian target penjualan jasa asuransi jiwa dengan adanya kejujuran
10	Nuraini Firmandari (2014) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta	Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), bonus (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Kinerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linear berganda	Gaji, tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bonus berpengaruh negatif dan signifikan.
11	Ela suparinah (2018) Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. WARU Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara	Mutasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Adanya variabel mutasi dan promosi jabatan menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan
12	Moh Khoirul Umam (2015) Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SYARI'AH ARTHA MAS ABADI PATI	Pengaruh Insenti (X_1), Pomosi Jabatan (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linerar berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemberian insentif dan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2

Skema Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Dari permasalahan yang telah dibahas sebelumnya telah ditemukan sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa pemberian bonus kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM cabang. Masamba.
2. Diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM cabang. Masamba.
3. Diduga bahwa pemberian bonus kepada karyawan lebih dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau obyek yang akan dilakaukan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini berlokasi di Desa Baliase, Kota Masamba, Kabupaten Luwu Utara, North Luwu Regency, South Sulawesi 92917, Indonesia. Yang merupakan cabang dari PT. Ssuraco jaya abadi motor yang dibangun pada tahun 1969 di Makassar yang berlokasi di jalan Sulawesi no.55. yang pada awalnya bernama UD. Suraco

Adapun waktu yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu selama dua bulan

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba yang berjumlah 45 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba sebanyak 45 orang dengan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi relatif rendah.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

- a) Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran misalnya: umur, penghasilan seseorang, dan jumlah karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba.

2. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan seorang peneliti secara langsung dari jawaban responden dari lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari lokasi yang akan diteliti.

Adapun data yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah :

a) Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan yang dilakukan dengan mengamati langsung lokasi yang akan dilakukan penelitian, melihat dan mengamati serta mengambil suatu data yang dibutuhkan di lokasi yang akan dilakukan penelitian serta mengumpulkan data yang akan dilakukan di PT. SJAM Cabang. Masamba.

b) Wawancara

Wawancara merupakan keterangan-keterangan atau informasi yang diperoleh dari narasumber yang diperoleh dari pihak perusahaan yang akan dilakukan penelitian tentang masalah yang akan diteliti di PT. SJAM Cabang Masamba.

c) Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan metode pemberian daftar pertanyaan/ kuesioner yang diajukan yang berhubungan dengan materi penelitian kepada responden yang terpilih untuk dijawab, kemudian setiap jawaban tersebut ditentukan jumlah skornya dengan menggunakan skala likert.

b) Data Sekunder

Data skunder yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen yang telah ada pada perusahaan. Dokumen tersebut antara lain seperti daftar jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi maupun sumber tertulis lainnya yang terhubung dengan obyek penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, dikarenakan data yang akan diterima berupa angka-angka. Dari angka-angka yang akan diterima akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

3.5 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini bagaimana cara memberikan pengaruh melalui variabel bonus dan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sjam Cabang. Masamba.

1) Variabel Bonus

Bonus adalah upah diluar gaji pokok yang diterima karyawan karena telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Variabel Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah kenaikan suatu jabatan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi dibarengi dengan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Tabel 3.7

Variable	Definisi	Indikator
Bonus (X ₁)	Bonus adalah upah diluar gaji pokok yang diterima karyawan karena telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil dari prestasi karyawan 2. Liburan bersama karena keberhasilan yang dicapai 3. Upah diluar gaji
Promosi Jabatan (X ₂)	Promosi jabatan adalah kenaikan suatu jabatan dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi dibarengi dengan tanggung jawab yang lebih besar pula.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Dapat bekerja sama dengan team 3. Kecakapan mengerjakan tugas 4. Loyalitas
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Kemandirian kerja 5. Pengetahuan tentang kerja

2. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini bagaimana cara kinerja karyawan meningkat melalui bonus dan promosi jabatan.

3.6 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keceptatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka valid dan ditabulasikan, maka pengujian dapat dikatakan valid yang dilakukan dengan analisis faktor , yaitu dengan mengorelasikan dengan mengorelasikan antar skor item instrument (dalam jurnal, Magdalena Faysica, dkk 2016).

2. Uji Realibitas

Reliabilitas / keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009) dalam jurnal (Magdalena Faysica, dkk 2016).

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear adalah suatu alat analisis yang peramalan nilai pengaruh

dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait . dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = bonus

X₂ = promosi jabatan

b₁ = koefisien regresi variabel Antara X₁ dan Y

b₂ = koefisien regresi variabel Antara X₂ dan Y

a = konstanta

3.7.2 Pegujian Hipotesis

1) Uji t (Uji parsial)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. kaidah pengujian signifikan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< \alpha$, maka H₀ ditolak (signifikan).

2) Uji f (Uji simultan)

Pengujian F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel

bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Kaidah pengujian signifikansi yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan).

3) Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi independent nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu. Koefisien determinasi ini menentukan besar hubungan variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y atas X, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen antar terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT. Suraco jaya abadi motor dibangun pada tahun 1969 di Makassar dan berlokasikan di jalan Sulawesi no. 55. Yang pada awalnya bernama UD. Suraco dan melalui aktivitasnya pada penjualan sepeda motor Yamaha. Pada tahun 1970, UD. Suraco berganti nama menjadi UD. Suraco Jaya Abadi Motor, kemudian pada tahun 1987 UD. Suraco Jaya Abadi Motor mengubah status menjadi persero terbatas dengan nama PT Suraco Jaya Abadi Motor sesuai dengan SIUP No. 152.1381120-23/PB/1/1995. Tahun 2005 dengan jalur resmi Yamaha dengan metode 3S yaitu Sales (penjualan), Spare Parts (suku cadang), dan Service (perbaikan). Di Tana Luwu. PT Suraco Jaya Abadi Motor mempunyai cabang lain antaranya cabang masamba, cabang malili dan cabang belopa.

PT. Sjam Cabang. Masamba ini berlokasi di Desa Baliase, Kota Masamba, Kabupaten Luwu Utara, North Luwu Regency, South Sulawesi 92917, Indonesia. PT. Sjam Cabang. Masamba adalah salah satu dealer Yamaha populer di Luwu Utara. Dealer ini terletak di JL. Moh. Hatta Ruko A1 No. 10-11, Luwu Utara Dengan titik koordinat -2.5516854, 120.3495308 dan anda bisa mengunjunginya untuk test drive.

PT. Sjam Cabang. Masamba ini telah memiliki lima cabang yang tersebar di berbagai desa yang ada di kabupaten luwu utara, dimana cabang-cabang ini masih dalam pengawasan PT. Sjam Cabang. Masamba, cabang sabbang selatan (desa tarue), cabang desa salassa, cabang desa bone-bone, cabang desa malangke, dan cabang desa sukamaju.

4.1.2 PT. Sjam Cabang Masamba

PT. Sjam Cabang Masamba bergerak dalam bidang penjualan kendaraan roda dua (sepeda motor) yang dapat di kunjungi di Desa Baliase dan pembelian dapat dilakukan dengan cara cast (tunai), pembelian secara mencicil (membayar angsuran setiap bulanya). Membeli kendaraan roda dua di Sjam Masamba anda tidak usah mengkhawatirkan asuraansi kendaraan dikareanakan Sjam Masamba diketahui memiliki ikatan yang erat dengan perusahaan asuransi sehingga memudahkan pembeli untuk mendapatkan asuransi Motor yang hanya ada di dealer.

4.1.3 Visi PT. SJAM Cabang. Masamba

Visi merupakan rangkaian kata-kata yang didalamnya terdapat impian yang harus dicapai dimasa yang depan, visi menjadi tujuan suatu orgnisasi atau perusahaan. Visi PT. SJAM Cabang. Masamba “**Menjadi Distributor Motor dan menjadi Perusahaan Terpercaya.**

1. Menjaddi perusahaan yang distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar diindonesia.

2. Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat dan guna.

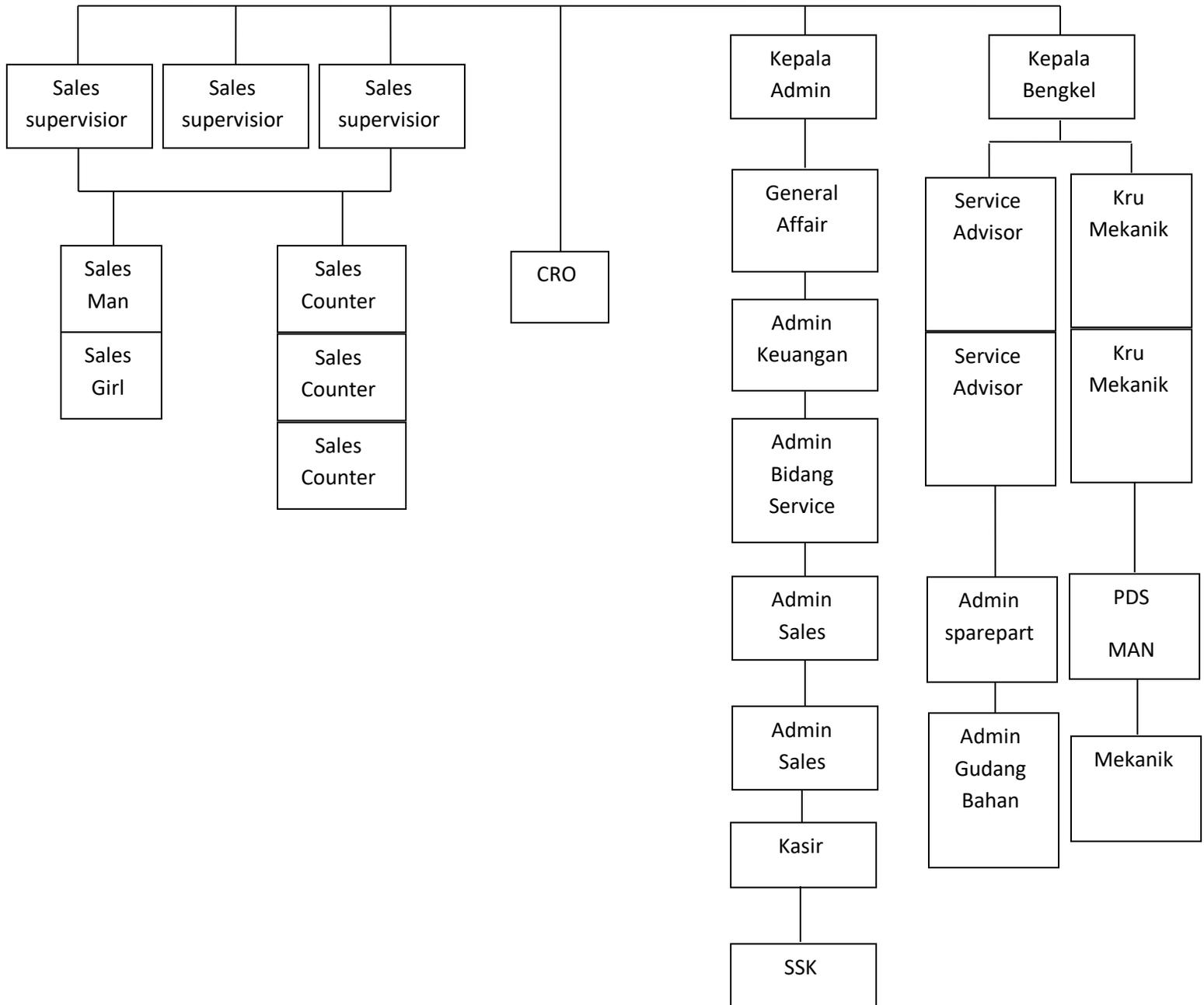
4.1.4 Misi PT. SJAM Cabang. Masamba

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan harus ada misi yang diatur untuk mencaapai tujuan dari visi itu. Adapun misi dari PT. SJAM Cabang. Masamba yang harus dijalankan.

1. Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) di seluru Indonesia.
2. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar disetiap wilaya oprrasional.
3. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
4. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang baik.
5. Menerapkan standr operasional yang tepat guna, sehingga landasan kerja untuk menghasilkan kerja yang optimal.
6. Mengembangkan sistem infrastruktu, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

7. Melakukan audit internal secara periodik dan objektif.

4.1.5 Struktur Organisasi PT. SJAM Cabang. Masamba



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4.2 Identitas Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian yang dilakukan ini maka di perlukan gambaran mengenai karakteristik responden di PT.SJAM Cabang Masamba. Adapun karakteristik responden yang akan dibahas ialah karakteristik responden berdasarkan pendidikan setiap karyawan PT. Sjam, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin setiap karyawan PT. Sjam, dan intisari pengembalian kuesioner setiap karyawan PT. Sjam.

- a. Karakteristik berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.1 hasil jumlah pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	1	2%
2	SMA	32	71%
3	S1	12	27%
	Total	45	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat memperlihatkan bahwa persentase yang paling besar yaitu 71 persen adalah responden yang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), sebesar 27 persen adalah responden yang tingkat pendidikan Strata 1 (S1), dan yang paling terendah 2 persen adalah responden yang tingkat pendidikan Sekolah menengah Pertama (SMP). Hasil diatas menunjukkan bahwa hampir sebagian responden memiliki tingkat pendidikan Menengah Atas (SMA).

b. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	56%
Perempuan	20	44%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas memperlihatkan bahwa persentase yang paling besar yaitu 56% adalah responden laki-laki dan hanya sebesar 44% adalah responden perempuan.

c. Ikhtisar pengembalian kuesioner

Tabel 4.3 Pengumpulan data primer penelitian

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase%
1.	Distribusi Kuesioner	45	100%
2.	Kuesioner Kembali	45	100%
3.	Kuesioner Cacat/Tidak Kembali	0	0
4	Kuesioner yang dapat diolah	45	100%
n sampel yang kembali = 45			
Responden rate = $45 \times 100\%$			

45
=100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, memperlihatkan bahwa dari 45 kuesioner yang dibagikan yang kembali 45 kuesioner. Apabila dipresentasikan tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 100%. Penyebaran sebanyak 45 kuesioner dilakukan mulai bulan september sampai november 2020 sebanyak 45 kuesioner yang kembali seluruhnya dapat diolah.

4.3 Hasil Instrumen Penelitian

Uji Validitas sebagai alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang harus di ukur sedangkan Uji reanilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang diyatakan telah valid. Adapun caranya dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh pada item pertanyaan dengan skor total individu.

4.3.1 Uji Validitas Kuesioner Variabel Bonus

Uji validitas merupakan drajat kecepatan data yang sesungguhnya terjadi pada objek ppenelitian dengan data-data yang dilaporka oleh peneliti. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dari variabel bonus dengan enam item pertanyaan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 uji validitas variabel X_1 (bonus), X_2 (promosi jabatan) dan Y (kinerja karyawan)

Variabel	No. resi	R hitung	R tabel	Keterangan
Valid Bonus (X1)	X1.1	0,837	0,2429	Valid
	X1.2	0,795	0,2429	Valid
	X1.3	0,808	0,2429	Valid
	X1.4	0,803	0,2429	Valid
	X1.5	0,910	0,2429	Valid
	X1.6	0,892	0,2429	Valid
Prromosi Jabatan (X2)	X2.1	0,613	0,2429	Valid Valid
	X2.2	0,431	0,2429	Valid
	X2.3	0,549	0,2429	Valid
	X2.4	0,537	0,2429	Valid
	X2.5	0,594	0,2429	Valid
	X2.6	0,598	0,2429	Valid
	X2.7	0,723	0,2429	Valid
	X2.8	0,605	0,2429	Valid
	X2.9	0,598	0,2429	Valid
	X2.10	0,682	0,2429	Valid
	X2.11	0,319	0,2429	Valid
	X2.12	0,523	0,2429	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,536	0,2429	Valid
	Y2	0,636	0,2429	Valid
	Y3	0,638	0,2429	Valid
	Y4	0,582	0,2429	Valid
	Y5	0,580	0,2429	Valid
	Y6	0,608	0,2429	Valid
	Y7	0,700	0,2429	Valid
	Y8	0,414	0,2429	Valid
	Y9	0,613	0,2429	Valid
	Y10	0,495	0,2429	Valid
	Y11	0,349	0,2429	Valid
	Y12	0,640	0,2429	Valid

Sumber : data diolah di spss 2020

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat dilihat bahwa seluru item pertanyaan pada variabel X_1 (bonus) memenuhi syarat pengujian validitas karena memiliki nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,294, variabel X_2 (promosi jabatan) memenuhi syarat pengujian validitas karena memiliki nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,294 dan Y (kinerja kikyawan) telah memenuhi syarat dalam pengujian validitas karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,294

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan telah valid. Suatu variabel dinyatakan reabilitas jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Tabel 4.5 hasil uji reabilitas X_1 (bonus)

Variabel	Cronbach's Alpa	Tanda	Nilai	Keterangan
Bonus (X_1)	.911	>	0,6	Reliable
Promosi Jabatan (X_2)	.807	>	0,6	Reliable
Kinerja Karya (Y)	.805	>	0,6	Reliable

Sumber : data diperoleh 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel X_1 (bonus), X_2 (promosi jabatan) dan Y (kinerja karyawan) > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan alat untuk menganalisis pengaruh terhadap

dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi. Berikut akan dibahas hasil uji regresi linear berganda pada tabel dibawah:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a
Model		B
1	(Constant)	41.168
	Bonus	-.670
	PromosiJabatan	.458

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan.

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 untuk hasil rekapitulasi regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 41.168 - .670X_1 + .458X_2 + e$$

1. berdasarkan konstanta sebesar 41.168 menyatakan bahwa jika tidak ada bonus dan promosi jabatan, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 41.168.
2. koefisien regresi sebesar -,670 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 bonus, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -,670 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi sebesar .458 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 promosi jabatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar .458 dengan asumsi ini besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

4.4.2 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (T), uji simultan (F) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji parsial (T)

Dalam pengujian t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.301	.000
	Bonus	-3.263	.002
	PromosiJabatan	4.389	.000

a. Dependent Variabel: KinerjaKaryawan
sumber : data diperoleh 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji parsial (T) pada tabel 4.4 diatas diperoleh $t_{hitung} - 3.263 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan bonus .002, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_1 ditolak. Yang artinya bonus secara

parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang

- b. Berdasarkan hasil uji parsial (T) pada tabel 4.4 diperoleh $t_{hitung} 4.389 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan promosi jabatan .000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_2 diterima. Yang artinya promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji simultan (F)

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	21.274	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictor : (Constant), Promosi Jabatan, Bonus

sumber : data diperoleh 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas pada uji F (simultan) diperoleh $f_{hitung} 21.274 > f_{tabel} 3,22$ dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan F variabel bonus (X_1), promosi jabatan (X_2) $< 0,05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H_a diterima. Yang artinya, bonus (X_1), promosi jabatan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.9 uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.503	.480

a. Predictors: (Constant), PrrominasiJabatan, Bonus

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : data diperoleh 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas untuk hasil nilai Adjusted R Square adalah sebesar .480. hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen yang terdiri dari bonus dan promosi jabatan adalah sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa bonus mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba dengan P value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa bonus hal yang diperhitungkan dalam memicu atau meningkatkan kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba. Selanjutnya dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba dengan P value $0,000 <$

0,05 hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan hal yang diperhitungkan dalam memicu atau meningkatkan kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba.

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel per item pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} sebesar $> 0,2940$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid. Uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari tiap-tiap variabel $> 0,6$ yang artinya bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut reliabel atau handal. Dan dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian yang telah dilakukan : bonus (X_1) sebesar .911, promosi jabatan (X_2) sebesar .807, dan kinerja karyawan (Y) sebesar .805.

Kemudian untuk variabel bonus diketahui bahwa nilai $t_{hitung} -3.263 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $.002 < 0,05$ yang artinya H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya terdapat pengaruh negatif namun signifikan antara bonus dan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan pada saat itu juga, sehingga jika pekerjaannya belum selesai, maka itu sebagai tanggung jawabnya, mau atau tidak mau suka tidak suka karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya pada saat itu juga (lembur) dan konsekuensinya mendapatkan bonus. Disisi lain tingkat kelelahan dan stress kerja sebagai tuntutan penyelesaian tanggung jawab karyawan, kadang bonus tidak menjadi harapan karyawan. Karyawan akan merasa lebih senang jika dapat pulang kerja tepat waktu dan berkumpul dengan keluarga dan

bonus sudah tidak menjadi keinginan karyawan lagi. Berdasarkan kenyataan tersebut sangatlah wajar jika variabel bonus berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk variabel promosi jabatan diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 4.389 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $.000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dan kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai P value sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Yang artinya variabel bonus dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba. Dan ini sekaligus menjawab H_3 yang berbunyi bahwa “ secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara bonus dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba. Dimana variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan .458 sedangkan bonus hanya mempengaruhi dengan koefisien -.670. hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda.

Hasil dari pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh Khoirul Umam (2015) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (T) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemberian insentif terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($8,385 > 1,701$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sedangkan pemberian promosi jabatan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} ($1,090$) lebih kecil dari t_{tabel} ($1,701$) dan nilai signifikansinya $0,285 > 0,05$. Sedangkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pemberian insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dibahas di atas maka dapat ditarik kesimpulan]sebagai berikut :

1. Adapun pengaruh bonus dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba secara parsial adalah berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat di lihat dari besarnya nilai $t_{hitung} -3.263 > t_{tabel} 1,68$ karena lebih kecil dari 0,05 untuk variabel bonus dan nilai $t_{hitung} 4.389 > t_{hitung} 1,68$ atau lebih kecil dari 0,05 pada promosi jabatan.
2. Sedangkan pengaruh bonus dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. SJAM Cabang. Masamba secara simultan adalah secara bersamaan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan $f_{hitung} 21.274 > f_{tabel} 3,22$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar ,480. Hal ini menunjukka bahwa secara bersamaan bonus dan promosi jabatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48% dan sisanya 52% (0,520) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ini penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan ganjaran berupa bonus dan promosi jabatan kepada karyawan. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi penelitian kedepannya yang memiliki objek dan topik yang sama.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi objek penelitian dalam memberikan bonus dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kinerja SDM*”, PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Renika Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gauzali Saydam.2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta, Djambaran.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iko oktafiasari. 2017. *Pengaruh ppromosi jabatan, mutasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank jatim cabang Kediri*.
- Indah a khiking, Dkk. 2017. *Pengaruh pendidikan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan sitaro*.
- Indra syahputra, Jufrizen. 2019. *Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryadi. 2018. *Pengaruh gaji, bonus, dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan pada pt.bank sulsebar kantor pusat*. Makassar.
- Mathis, L. Robert, Jacson, H. John. 2006. *Human Resource Manajemen, Manajemen SDM*. Jakarta :Salemba.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Naufal dyaksa henanta, Dkk. 2018. *Pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja*.

- Navrathin datu sabar,Dkk. 2017. *Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai studi pada pegawai kantor wilayah direktorat jendral perbendaharaan provensi Sulawesi utara.*
- Ruky, Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan.* Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen.* Jakarta: Ghalia.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Stratejik Edisi keenam.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siti Qamariyah, Fadllan.2017. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus Terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.BANK Pembiayaan Rakyat Syariah.* Sumekar Sumenep.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung : CV Alfabeta. Bandung.
- Suharni rahayu. 2017. *Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada pt.garuda metalindo.*
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuisisioner dan analisis data sumber daya manusia.* Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. *Motivasi Memotivasi Dalam Manajemen.* Jakarta: PT Raja Grafindo,2011.