

PENGARUH BONUS DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SJAM CABANG MASAMBA

Samsu Alam

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo,

E-mail: Alamtampan012@gmail.com

INTISARI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Bonus dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SJAM CABANG. MASAMBA. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan. Sampel yang digunakan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sebanyak 45 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis validitas, reabilitas dan regresi linear berganda. Hasil penelitian Uji simultan (Uji F) yaitu bonus dan promosi jabatan secara simultan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 <$ jika dibandingkan dengan dengan tingkat α yaitu 0,05 (5%) dan nilai F hitung sebesar $21,274 >$ F tabel yakni 3,22 dan untuk pengujian secara parsial yakni bonus berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 <$ tingkat α yaitu 0,05 (5%). Dan nilai T hitung sebesar $3,263 >$ T tabel 1,68, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai T hitung $4,389 >$ T tabel 1,68 dan tingkat signifikan $0,000 <$ tingkat α yaitu 0,05 (5%)

Kata Kunci: bonus, promosi jabatan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

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.

Peningkatan 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.

Dengan melihat dan memahami isi dari latar belakang yang ada dari judul “**PENGAUH BONUS DAN PROMOSI JABATAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SJAM CABANG. MASAMBA**”. 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

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?

KAJIAN TEORI

1 BONUS

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) mendefinisikan bonus sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi.

2 PROMOSI JABATAN

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 kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

3 KINERJA KARYAWAN

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.

METODE PENELITIAN

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

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 karakteristik 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.

ANALISIS DATA

1. Regresi Linear 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

2. Uji T (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).

3. Uji F (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 H₀ ditolak (signifikan).

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) 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 R² 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.4 uji validitas

Varia bel	No. resi	R hitun g	R tabel	Keter angan
Valid Bonu s (X1)	X1.1	0,837	0,242 9	Valid
	X1.2	0,795	0,242 9	Valid
	X1.3	0,808	0,242 9	Valid
	X1.4	0,803	0,242 9	Valid
	X1.5	0,910	0,242 9	Valid
	X1.6	0,892	0,242 9	Valid

	X2.1	0,613	0,242 9	Valid Valid
	X2.2	0,431	0,242 9	Valid
	X2.3	0,549	0,242 9	Valid

Prro mosi Jabat an (X2)	X2.4	0,537	0,242 9	Valid
	X2.5	0,594	0,242 9	Valid
	X2.6	0,598	0,242 9	Valid
	X2.7	0,723	0,242 9	Valid
	X2.8	0,605	0,242 9	Valid
	X2.9	0,598	0,242 9	Valid
	X2.10	0,682	0,242 9	Valid
	X2.11	0,319	0,242 9	Valid
	X2.12	0,523	0,242 9	Valid

	Y1	0,536	0,242 9	Valid
	Y2	0,636	0,242 9	Valid
	Y3	0,638	0,242 9	Valid
	Y4	0,582	0,242 9	Valid
	Y5	0,580	0,242 9	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	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

Uji Reabilitas

Tabel 4.5

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Bonus (X ₁)	.911	>	0,6	Reliable
Promosi	.807	>	0,6	Reliable

Jabatan (X ₂)				
Kinerja Karyawan (Y)	.805	>	0,6	Reliable

Uji Reresi Linear Berganda

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model		B
1	(Constant)	41.168
	Bonus	-.670
	Promosi Jabatan	.458

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas 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.

Uji Parsial T

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Mode		T	Sig.
1			
1	(Constant)	5.301	.000
	Bonus	-3.263	.002
	PromosiJabatan	4.389	.000

a. Dependent Variabel:
KinerjaKaryawan

sumber : data diperoleh 2020

Berdasarkan pada tabel diatas 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.

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.

Uji Simultan F

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

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

a. Dependent Variabel
KinerjaKaryawan

b. Predictor :
(Constant),PromosiJabatan,
Bonus

sumber : data diperoleh 2020

Berdasarkan pada tabel 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).

Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.503	.480

a. Predictors: (Constant), PpromosiJabatan, Bonus

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : data diperoleh 2020

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

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas diketahui 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 tidak dapat diperhitungkan dalam memicu atau meningkatkan kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba. 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, sehingga 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 keyataan tersebut sangatlah wajar jika variabel bonus berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.. 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 dperhitungkan dalam memicu

atau meningkatkan kinerja karyawan PT. SJAM Cabang. Masamba.

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.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dibahas diatas 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 secara 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.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar ,480. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 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.

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.

DATAR 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 sulselbar 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 tehhadap kinerja pegawai studi pada pegawai kantor wilayah*

*direktorat jendral perbendaharaan
provinsi 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 Strategik 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.