

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BUKALAPAK.COM CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

**BEMBI SAPUTRA
NPM.14.11.11.0652**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bembi Saputra
Nomor Pokok : 1411110652
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Prestasi
Kerja Karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2 - Juli - 2020

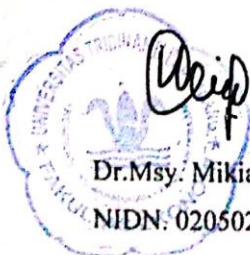

Pembimbing I: Ulil Amri. SE,M,SI
NIDN.0229016201

Tanggal 2 - Juli 2020


Pembimbing II: M. Said. SE,M,SI
NIDN.0217046401

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

06 / PS / DFE / 20



Dr.Msy. Mikial. SE.M.Si.Ak.CACSRs
NIDN: 0205026401

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bembi Saputra

Nomor Pokok : 1411110652

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata (S1)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya asli saya, kecuali yang disebut sumbernya merupakan hasil pengamatan, apabila terdapat kekeliruan dengan skripsi ini maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2020

METERAI
TEMPEL
TEL 20
4DCA7AHF494972301
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Bembi Saputra

Motto

- :: “Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah Dilaksanakan / diperbuat.” (Ali Bin AbiTalib)
- :: “ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (Al-Baqara : 286)
- :: “ Lakukanlah apa yang kamu cintai selagi dijalan yang benar dan cintailah apa yang sudah kamu miliki.” (BembiSaputra)
- :: “ Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.”(Ernest Newman)

Ku persembahkan kepada :

- Ayahanda dan Ibunda tercinta
- Saudara-saudara yang tersayang
- Teman – teman yang sudah membantu dalam pembuatan Skripsi ini
- Para pendidikku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bukalapak.com Cabang Palembang” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

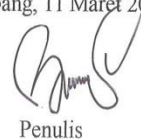
Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CACSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan motivasi yang diberikan.
4. Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si selaku dosen Pembimbing I yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

5. Bapak M. Said, SE.,M.Si selaku dosen Pembimbing II yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Bapak Pimpinan beserta Karyawan PT. Bukalapak.com Cabang Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan.
8. Orang tua dan Saudara-saudara saya atas doa serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
9. Sahabat serta teman-teman saya yang telah banyak membantu memberi saran ataupun masukan sehingga terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Palembang, 11 Maret 2020



Penulis

ABSTRAK

BEMBI SAPUTRA ,Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bukalapak.com Cabang Palembang. Dibawah Bimbingan Ulil Amri. SE, M,SI & M. Said. SE, M,SI

PT. Bukalapak.com terletak di Plaza City View Lt 1-2 Jalan Kemang Timur No. 22 Jakarta Selatan. Perusahaan ini merupakan penyedia aplikasi jual-beli *online* yang bergerak dibidang *marketplace*. PT. Bukalapak.com merupakan sebuah perusahaan yang memiliki kantor pusat di Jakarta Selatan-Indonesia.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = -4,985 + 1,043x_1 + 0,288x_2$ Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT.Bukalapak.com Cabang Palembang. Dengan kata lain bahwa pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bukalapak.com Cabang Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,981 (98,1%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Promosi Jabatan dan Insentif) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 98,1% sedangkan sisanya yaitu 1,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan dan Insentif secara bersama – sama mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig F ($0,000 < 0,05$). Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t ($0,001 < \alpha (0,05)$), variabel Insentif mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t ($0,000 < \alpha (0,05)$).

Aplikasi dalam penelitian dimasa yang akan datang disarankan agar Pimpinan Perusahaan Karyawan Bagian Penjualan PT. Bukalapak.com Cabang Palembang sebaiknya melakukan penilaian kerja secara rutin yaitu seminggu sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja dari karyawan. Apabila mendukung, sangat baik untuk memberikan motivasi, arahan, juga solusi pada pegawai oleh atasan agar kinerja pegawai semakin meningkat.

RIWAYAT HIDUP

Bembi Saputra lahir di Palembang pada tanggal 21 November 1992, merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Agus taman dan Ibu Marleni.

Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2006 lulus dari SD Negeri 200 Palembang, kemudian melanjutkan di SMP Nahdlatul Ulama Palembang dan lulus pada tahun 2009. Dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Bhakti Ibu 8 Palembang pada tahun 2012. Setelah lulus SMA saya melanjutkan ke Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2014 di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	
.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Promosi Jabatan.....	7
2.1.1.1Pengertian Promosi Jabatan	7
2.1.1.2 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan	8
2.1.1.3 Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	9
2.1.1.4 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	11
2.1.1.5 Indikator Promosi Jabatan.....	12
2.1.2 Insentif	12
2.1.2.1 Pengertian Insentif	12

2.1.2.2 Jenis-Jenis Insentif	14
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif	15
2.1.2.4 Sistem Pemberian Insentif	15
2.1.2.5 Dimensi Insentif	17
2.1.2.6 Indikator Insentif	18
2.1.2.7 Dasar Pemberian Insentif	19
2.1.3 Prestasi Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	21
2.1.3.3 Dimensi Prestasi Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Prestasi Kerja	22
2.1.4 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja	23
2.1.5 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja	23
2.1.6 Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Secara Bersama Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Sumber dan Pengumpulan Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	32
3.3.3 Teknik Sampling	32
3.4 Rencana Penelitian	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	33
3.5.1 Variabel Dependen	34
3.5.2 Variabel Independen	34

3.5.3 Definisi Oprasional Variabel	34
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 UJi Instrumen.....	37
3.7.1 Uji Validitas.....	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Teknik Analisis Data.....	38
3.8.1 Analisis data Kualitatif	38
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif	39
3.9 Uji Hipotesis	42
3.9.1 Uji F (Simultan)	42
3.9.2 Uji T (Parsial)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.1 Sejarah PT. Bukalapak.com.....	44
4.1.2 Visidan Misi.....	46
4.1.3 Profil Unit Kerja.....	47
4.2 Uji Instrumen.....	49
4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_1).....	49
4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2).....	50
4.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	51
4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.4 Teknik Analisis Data.....	52
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	52
4.4.2 Hasil Uji Koefisien Kolerasi.....	54
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	54
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.5.1 Hasil Uji F (Uji Simulutan).....	55
4.5.2 Hasil Uji T (Uji Persial).....	56
4.6 Interpretasi.....	57
4.6.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Persetasi Kerja.....	57

4.6.2 Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja.....	58
4.6.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61

DAFTAR TABEL

3.1 Jadwal Penelitian.....	28
3.2 Definisi dan Variabel Opresional.....	35
3.3 Interprestasi Koefisien (r).....	41
4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_1).....	49
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2).....	50
4.2.3 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	51
4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	53
4.5 Hasil Uji Koefisien Kolerasi, Uji Koefisien Determinasi Promosi Jabatan(X_1), Insentif(X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan(Y)..<	54
4.6 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	56

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian.....	26
------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya karena diperlukan dalam sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional terhadap organisasi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional merupakan pertimbangan dari perusahaan dalam menentukan jabatan dalam sebuah organisasi.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan Prestasi para pegawainya adalah dengan melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan *punishment* sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya di lain pihak.

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih tinggi. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam

melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan kinerja para pegawainya menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Promosi jabatan yang terjadi di PT. Bukalapak.com cabang Palembang hanya melihat karyawan dari hasil pencapaian dan kedekatan karyawan tersebut dengan atasan tanpa ada penilaian lain. Seperti, lamanya bekerja, kejujuran, disiplin, loyalitas, kecakapan dalam menghadapi sebuah masalah dan belum mempunyai jiwa kepemimpinan untuk menjadi seorang *leader*. Jika ini terjadi terus menerus akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan tersebut. Untuk menghindari efek negatif diatas, pimpinan perusahaan hendaknya melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dengan Se-objektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh manajemen dari pihak-pihak yang berada di internal perusahaan akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat perusahaan dipandang sudah tepat. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan secara tepat didalam perusahaan maka diharapkan prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Selain promosi jabatan, insentif juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Pengaruh insentif dimaksud untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Didalam perusahaan yang bergerak di bidang aplikasi PT. Bukalapak.com menghitung pencapaian penjualan dari tarikan data sistem yang mana sering

terjadi perbedaan antara data system dan data manual yang mempengaruhi pencapaian penjualan para karyawan dan itu berdampak pada insentif yang dibayarkan. Selain cara menghitung pencapaian di PT. Bukalapak.com sering terjadi perubahan mekanisme insentif yang dapat berubah sewaktu-waktu yang membuat para karyawan menjadi kurang bersemangat dalam mengejar target penjualan. Apabila permasalahan Insentif ini tidak diperbaiki akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan membuat karyawan menjadi malas bekerja yang mempengaruhi *performance* dari karyawan tersebut.

Pemberian insentif dapat memberikan rangsangan terhadap para karyawan supaya lebih meningkatkan prestasi kerja yang berujung pada prestasi kerja pegawai yang optimal. Dalam hal ini diharapkan kepada para pegawai supaya menghasilkan dan menjadi motivasi yang positif, hal ini akan memberikan dampak nilai yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya supaya tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktifitas kerja para pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai didasarkan kepada seberapa besar pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan sesuai dengan tingkat jabatannya masing-masing.

Selain itu pemberian insentif juga dapat mendorong karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan prestasi karyawan. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan prestasi kerja. Insentif diberikan karena adanya prestasi kerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja lagi dimasa mendatang.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Adapun prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Bukalapak.com kepada karyawannya, diberikan kepada karyawan yang mencapai penjualan terbaik, loyal, berdedikasi, disiplin, dan akan mendapatkan *reward* dari perusahaan PT. Bukalapak.com. Akan tetapi sebagai karyawan yang belum memaksimalkan pekerjaannya akan diberikan *punishment* dan bisa juga digantikan posisi jabatannya dengan orang lain. Contohnya seperti pelayanan terhadap konsumen belum maksimal, serta karyawan yang memiliki tingkat keterlambatan yang masih tinggi dan juga bagi karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Bukalapak.com merupakan salah satu perusahaan (*online marketplace*) yang dimiliki dan dijalankan oleh PT. Bukalapak.com Seperti halnya dengan model bisnis *online to offline* (O2O). Program O2O yaitu sebuah program Bukalapak.com yang mensuplai kebutuhan para mitra bukalapak. Adapun mitra bukalapak sendiri merupakan toko atau warung pengecer yang menjual barang-barang kebutuhan sehari-hari. Untuk menghasilkan Prestasi karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dalam mencapai target penjualan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan promosi jabatan dan insentif. Pemberian promosi jabatan dan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan

kualitas pelayanan karyawan terhadap konsumen mitra bukalapak. Promosi jabatan dan insentif juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, promosi jabatan dan insentif dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari pihak PT. Bukalapak.com diharapkan semangat kerja tinggi dan terpelihara. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan dapat dicapai secara maksimal. Hal tersebut layakanya harus di perhatikan oleh pihak manajemen guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah seperti faktor lingkungan, gaya kepemimpinan manajer, budaya perusahaan, promosi sebagainya.

Tetapi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut **“Pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bukalapak.com cabang Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah promosi jabatan dan insentif secara bersamaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang?
2. Apakah promosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang?
3. Apakah insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini menjelaskan dan membuktikan :

1. Pengaruh promosi jabatan dan insentif secara bersama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang.
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang.
3. Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bukalapak.com cabang Palembang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) ekonomi di Universitas Tridianti Palembang. Selain itu penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian kerja, insentif dan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut sangat berguna dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai promosi jabatan dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Justin, T. Sirait. 2012. *Memahami Aspek-Aspek Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses dari <http://Chandrabayuu.blogspotspot.com/>, pada 10 Januari 2020.
- Nawawi, Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*, Cetakan keempat. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pangabean, S. Mutiara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Sugiyono. 2008. ***Metode Penelitian Bisnis***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Sumadi Suryabrata. 2004. ***Psikologi Pendidikan***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Kencana. Jakarta.