

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Sawaludin
Universitas Bina Darma Palembang
Sawaludin978@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan didalam penelitian ini deskriptif kuantitatif. Populasi yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin berjumlah 175 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 122 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan wawancara, observasi, penelitian kepustakaan dan kuesioner. Analisis data yang digunakan berupa program SPSS. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya promosi jabatan membawa pengaruh positif bagi para pegawai, semakin baik promosi jabatan maka semakin tinggi motivasi kerja. Variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi insentif yang diterima maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Secara Bersama-sama variabel Promosi Jabatan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya dengan adanya Promosi Jabatan dan Insentif yang lebih baik maka dapat memotivasi pegawai didalam bekerja secara maksimal serta dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Kata Kunci: Promosi jabatan, insentif dan motivasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of promotion and incentives on work motivation at the Regional Secretariat of Musi Banyuasin Regency. The type of research used in this research is quantitative descriptive. The population in this study were employees of the Regional Secretariat of Musi Banyuasin Regency which opened 175 people. The sample in this study used the slovin formula as many as 122 people. Data collection techniques in this study used interviews, observation, library research and questionnaires. Data analysis using SPSS program. results Based on the analysis and discussion described, it can be concluded that the variable of job promotion has a significant effect on work motivation. This means that the promotion position has a positive effect on employees, the better the promotion, the higher the work motivation. Incentive variables have a significant effect on work motivation. This means that the higher the incentives received, the higher the work motivation. Together, the variables of Job Promotion and Incentives have a significant effect on Work Motivation. This means that with the Promotion of Positions and better incentives, it can motivate employees to work optimally and can achieve the goals of an organization.

Keywords: Job Promotion, Incentives And Work Motivation

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah daerah memiliki tujuan dan berbagai sasaran yang akan diraih. Tujuan dan sasaran itu bisa tercapai apabila melibatkan aspek-aspek sumber daya

yang ada dan dapat dipergunakan dengan efektif dan efisien. Misalnya modal, peralatan kantor, sumber daya manusia, dan sebagainya, diantara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam penentuan berhasilnya pengelolaan instansi pemerintah daerah, karena secanggih apapun teknologi yang akan digunakan tanpa dikelola oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu mendapatkan output yang diharapkan. (Dewi & Amin, 2016).

Peranan pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya manusia sangat ditingkatkan agar tujuan dapat dicapai dan dapat dikelola oleh sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya, maka seorang pemimpin perlu terus memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Hal ini karena motivasi kerja seorang bawahan tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan tetapi dipengaruhi juga dengan besarnya semangat kerja. Dengan semangat kerja meningkat di instansi pemerintah daerah maka dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Hamali 2016).

Faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja karena ingin meningkatkan kariernya, oleh karena itu, setiap instansi pemerintah daerah berkewajiban menciptakan, membina, mempertahankan serta mengembangkan semangat kerja, prestasi dan produktivitas yang tinggi. Salah satu program pengembangan tersebut adalah promosi jabatan. Menurut Samsudin dalam Haniyah, (2019). Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Kemungkinan promosi besar-besaran dapat dilihat tidak hanya sebagai peningkatan pendapatan, tetapi juga sebagai penghargaan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga mereka dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih luas, memotivasi karyawan mereka, dan mampu mencapai tujuan instansi. Tujuan instansi memberikan Promosi jabatan yaitu dapat memotivasi kerja pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan insentif lebih besar. Menurut Mangkunegara dalam Kurniawan & Fitriyani, (2021) mendeskripsikan insentif adalah suatu bentuk uang tunai yang diberikan atasan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pemberian insentif yang tepat dapat memotivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan daya dorong internal dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. (Sudirman 2011).

Promosi Jabatan dan pemberian insentif yang dilaksanakan dengan tepat dan adil akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai. Dengan adanya adanya promosi jabatan dan pemberian insentif pegawai dapat termotivasi melakukan pekerjaan dengan cara efektif

dan efisien. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin adalah instansi yang berada di Jalan Kolonel Wahid Udin Nomor 257 Kelurahan Serasan Jaya Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin ditemukan fenomena rendahnya motivasi kerja pegawai sebagai berikut: (1) pegawai merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga lebih banyak santai daripada bekerja (2) pegawai datang terlambat tanpa alasan yang jelas (3) pegawai pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan (4) kurangnya pengembangan wawasan terkait pekerjaan atas prestasi kerja pegawai (5) pegawai tidak ada kepedulian untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Widodo dalam Pebrianti, (2020). Salah satu yang menjadi pengaruh individu tidak termotivasi adalah perasaan bahwa pekerjaan tidak menarik dan membosankan.

Fenomena rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dengan pegawai datang terlambat cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya.

Tabel 1
Persentase Pegawai Datang Terlambat

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Datang Terlambat	Hari Masuk	%
A	B	c	D=bxc	E	F=dxe	G=e/dx100
1	175	21	3675	100	3575	2,72
2	175	18	3150	100	3050	3,17
3	175	22	3850	125	3725	3,25
4	175	18	3150	105	3045	3,33
5	175	15	2625	90	2535	3,43
6	175	21	3675	112	3563	3,05
Jumlah		115	20125	632	19493	18,95
Rata-rata						3,16

Sumber : Sekretariat Daerah Kab. Musi Banyuasin 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat persentasi keterlambatan pegawai dari bulan Januari sampai Juni 2022. Menurut Edwin. B. Flippo dalam Gentari et al., (2017) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan di atas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Dari persentase di atas dapat menunjukkan bahwa adanya suatu masalah.

Masalah rendahnya motivasi kerja pegawai tidak timbul begitu saja, ada suatu faktor yang dapat menyebabkan dan mempengaruhinya. Dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh MS, (2018) dan Safitri, (2021) disebutkan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja signifikan adalah gaji, insentif, promosi jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti observasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai adalah jarangya promosi jabatan dan pemberian insentif tidak adil. Dalam pelaksanaan promosi jabatan didasarkan oleh suka dan tidak suka serta penempatan kerja cenderung pada faktor kedekatan dengan atasan.

Dari informasi yang didapatkan terhadap promosi jabatan dapat disimpulkan bahwa Sebagian pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin merasakan bahwa promosi jabatan dilaksanakan belum sesuai dengan indikator-indikator promosi jabatan yaitu disiplin dan komunikatif. Seharusnya dan sebaiknya promosi jabatan menempatkan pejabat yang memilikidisiplin yang tinggi dan komunikatif, sehingga dapat menjalankan dan melaksanakan tugas fungsi dengan baik serta mampu mewujudkan dari tujuan instansi tersebut.

Sedangkan informasi dan data yang didapatkan dari Insentif adalah Sebagian Pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin mengeluhkan dan merasa tidak puas atas kenaikan besaran insentif pada tahun ini yang sangat tidak adil. Pegawai merasa hasil kerjanya di hargai sedikit hanya beberapa persen saja dibandingkan dengan tahun lalu sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak maksimal. Hal ini dapat berdampak langsung pada motivasi kerja pegawai.

Tabel2
Persentase Insentif

Tahun	Jabatan	Grade	Jumlah	%Kenaikan
2020	Kepala Bagian	12	8.000.000	0%
	Kasubbag/Sub Koordinator	9	4.000.000	0%
	Pelaksana	7	2.500.000	0%
	Pelaksana	6	2.200.000	0%
	Pelaksana	5	1.800.000	0%
2021	Kepala Bagian	12	10.000.000	25%
	Kasubbag/Sub Koordinator	9	5.000.000	25%
	Pelaksana	7	3.125.000	25%
	Pelaksana	6	2.750.000	25%
	Pelaksana	5	2.250.000	25%
2022	Kepala Bagian	12	13.800.000	38%

Kasubbag/Sub Koordinator	9	8.000.000	60%
Pelaksana	7	3.350.000	7%
Pelaksana	6	2.900.000	5%
Pelaksana	5	2.400.000	7%

Dari hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Khotimah et al., (2015) pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Sependapat dengan dan senada di ungkapkan oleh Nurmansyah, (2019) bahwa Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan mempengaruhi Motivasi Kerja dalam penelitiannya pada karyawan Politeknik LP3I Bandung.

Berdasarkan fenomena di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh variabel promosi jabatan dan insentif secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Tujuannya mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui wawancara dan observasi, data sekunder didapat dari penelitian terdahulu. Alat yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin berjumlah 175 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{175}{1+(175 \times 0,05^2)} = 121,7, \text{ atau dibulatkan menjadi } 122 \text{ orang.}$$

Tempat penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, pada bulan April hingga Juli 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas

Promosi Jabatan (X1)			
Nomor Kuesioner	r tabel	r hitung	Status
1	0,1779	0,424	Valid
2	0,1779	0,529	Valid

3	0,1779	0,475	Valid
4	0,1779	0,626	Valid
5	0,1779	0,441	Valid
6	0,1779	0,452	Valid
7	0,1779	0,597	Valid
8	0,1779	0,365	Valid
9	0,1779	0,618	Valid
10	0,1779	0,450	Valid
Insentif (X2)			
Nomor Kuesioner	r tabel	r hitung	Status
1	0,1779	0,512	Valid
2	0,1779	0,398	Valid
3	0,1779	0,425	Valid
4	0,1779	0,555	Valid
5	0,1779	0,618	Valid
6	0,1779	0,531	Valid
7	0,1779	0,508	Valid
8	0,1779	0,354	Valid
9	0,1779	0,547	Valid
10	0,1779	0,597	Valid
Motivasi Kerja (Y)			
Nomor Kuesioner	r tabel	r hitung	Status
1	0,1779	0,297	Valid
2	0,1779	0,562	Valid
3	0,1779	0,424	Valid
4	0,1779	0,619	Valid
5	0,1779	0,370	Valid
6	0,1779	0,385	Valid
7	0,1779	0,626	Valid
8	0,1779	0,439	Valid
9	0,1779	0,398	Valid
10	0,1779	0,316	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Dari table di atas terlihat korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1779). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil

pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Promosi Jabatan	0,713
Insentif	0,717
Motivasi Kerja	0,684

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan pada Tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki *Cronbach alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		122	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.31630604	
Most Extreme Differences	Absolute	.056	
	Positive	.042	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.056	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.466	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.453
		Upper Bound	.478

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 221623949.

Berdasarkan tabel diatas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengampilan keputusan uji normalitas kolmogorov smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Promosi Jabatan	,276	3,621
	Insentif	,276	3,621

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Hasil uji Multikolinearitas di atas, bernilai VIF pada promosi jabatan dan Insentif sebesar $3,621 < 10$. Sedangkan nilai tolerance pada promosi jabatan dan Insentif sebesar $0,276 > 0,1$. maka multikolinearitas tidak terdeteksi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19,607	2,405			8,154	,001
Promosi Jabatan	-,309	,117	-,361		-2,646	,009
Insentif	,769	,117	,900		6,589	,001

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diperoleh nilai signifikan untuk variabel Promosi Jabatan sebesar 0,009 dan variabel Insentif sebesar 0,001 karena nilai signifikan variabel promosi jabatan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi sedangkan variable Promosi

Jabatan lebih besar dari 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,607	2,405		8,154	,001
Promosi Jabatan	,309	,117	-,361	-2,646	,009
Insentif	,769	,117	,900	6,589	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel di atas kita dapat melihat bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 19,607 + 0,309X_1 + 0,769X_2$$

Koefisien regresi dari Promosi Jabatan (X1) menunjukkan hasil 0,309 yang berarti memiliki hubungan kuat dari variabel promosi jabatan sebagai variabel independen. Berdasarkan tabel di atas pula diketahui bahwa Insentif (X2) menunjukkan hasil 0,769 yang artinya memiliki hubungan mendekati sempurna dari Insentif sebagai variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	997,909	2	498,955	37,568	,000 ^b
Residual	1815,688	156	11,639		
Total	2813,597	158			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Promosi Jabatan

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 37,568. Maka nilai F hitung $>$ dari nilai F tabel, yakni $37,568 > 3,92$ dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja Khotimah et al., (2015) dan Nurmansyah, (2019).

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	19,607	2,405		8,154	,001
Promosi Jabatan	,309	,117	,361	2,646	,009
Insentif	,769	,117	,900	6,589	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer), 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel promosi jabatan (X1) mempunyai nilai t hitung (2,646) $>$ t tabel (1,97960). Artinya variabel promosi jabatan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sejalan dengan penelitian Rapareni Yussi, (2018) dan MS, (2018) bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel promosi jabatan (X1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).
2. Variabel insentif (X2) mempunyai nilai t hitung (6,589) $>$ t tabel (1,97960). Artinya variabel insentif (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Sependapat dengan penelitian Grahayudha et al., (2014), Pratama et al., (2015), Mustakim & Utomo, (2017), Nurfiani, (2017) dan Panambunan et al., (2018) bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel insentif (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,377	3,344

a. Predictors: (Constant), Insentif, Promosi Jabatan

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,387. Artinya 38,7% variasi variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel promosi jabatan dan insentif sedangkan sisanya sebesar 61,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya promosi jabatan membawa pengaruh positif bagi para pegawai, semakin baik promosi jabatan, maka semakin tinggi motivasi kerja. Variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi insentif yang diterima maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Secara Bersama-sama variabel Promosi Jabatan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya dengan adanya Promosi Jabatan dan Insentif yang lebih baik maka dapat memotivasi pegawai didalam bekerja secara maksimal serta dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyarankan Kepada Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin sebaiknya dapat memberikan promosi jabatan dan insentif lebih baik agar dapat memotivasi pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Bagi Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja serta dapat menambah keakuratan hasil penelitian tentang motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, L. T. K. K., & Amin, R. (2016). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4, 421–430.
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, H. (2017). Analisa pengaruh tingkat absensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di biro umum setda provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 75–96.

- Grahayudha, G. R., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2014). *Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)*. 8(1), 1–7.
- Haniyah, R. A. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 519–525.
- Khotimah, K., Al-Musadieg, M., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja (Studi pada karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- MS, E. V. N. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perum peruri karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 44–67. <https://doi.org/10.36805>
- Mustakim, A., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI I Mejayan tahun 2017. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 19–34.
- Nurfiani, S. (2017). Pengaruh insentif material, non material, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Tanjung Pinang. *Jurnal Keperawatan. Universitas Muhammadiyah Malang*, 4(1), 724–732. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journal/s/index.php/IJAST/article>
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyapengaruh kebijakan promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandungawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Atrabis*, 86–97.
- Panambunan, R. J. V., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2018). Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material Dan LingkuPengaruh insentif material, insentif non material dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT BPR Prisma Dana Manadongan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Man. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3058–3067.

- Pebrianti, L. (2020). Hubungan stress kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Pratama, M. R., Musadieq, M. Al, & NP, M. G. W. E. (2015). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(2), 1–6.
- Rapareni Yussi. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi kerja karyawan/Ti di Divisi SDM PT PSP. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., III, 10–27.
- Safitri, J. (2021). *Pengaruh gaji, insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di alfamart kecamatan telanaipura Jambi.*