

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN DAN INSENTIF
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA TOKO INDOMARET
SUKABANGUN PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh:

AGUS SALIM

NPM. 1701110536

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


NAMA : AGUS SALIM
Nomor Pokok / NIM : 1701110536
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN DAN
INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
TOKO INDOMARET SUKABANGUN PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 15 / 10 / 21

Tanggal 18 / 10 / 21

Pembimbing I :


Azmir Ferdiansyah, SE.,MM
NIDN : 0221105801

Pembimbing II :



Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN : 0228035901

160/PS/DFE/21

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-21




Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 21-10-21


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AGUS SALIM
Nomor Pokok / NIM : 1701110536
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN DAN
INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
TOKO INDOMARET SUKABANGUN PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 15 / 10 / 21

Ketua Penguji :


Azmir Ferdiansyah, SE.,MM
NIDN : 0221105801

Tanggal 18 / 10 / 21

Penguji I :


Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN : 0228035901

Tanggal 19 / 10 / 21

Penguji II :


Syahyuni, SE., MM
NIDN : 0226106101


160 / PS / DFE / 21

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21-10-21




Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 21-10-21


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301

MOTTO :

“Orang tidak peduli seberapa banyak yang anda ketahui sampai orang mengetahui seberapa besar anda peduli.”

(Maxwell, John C.)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.”

(Q.S Al-Baqarah:216)

Kupersembahkan Kepada :

- Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang hebat dalam hidup saya, ayahanda/Bapak Soleh dan ibunda/Mamak Melianah keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini bisa selesai. Terima kasih untuk segala pengorbanan, dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan padaku. Terima kasih juga untuk semua perjuangan dan dukungan hingga membuatku menjadi pribadi yang lebih baik, dan banyak sekali pelajaran yang saya dapatkan dari kehidupan ini dari lahir hingga sampai saat ini.
- Terima kasih juga buat adik saya Yurita Islamyah dan Kiffli Rahmat Nyaru yang tak henti memberikan semangat, kalian adalah sosok adik yang baik.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUS SALIM
Nomor Pokok : 1701110536
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabanangun Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 11 - 10 - 2021

Penulis,



AGUS SALIM

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun Palembang” Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarnakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, oleh karenanya kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen
4. Bapak Azmir Ferdiansyah, SE.,MM selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM Selaku pembimbing anggota yang telah

meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.

6. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
7. Pimpinan Indomaret Sukabangun Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
8. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, 11 Oktoer 2021

Penulis,



AGUS SALIM

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	9
2.2. Promosi Jabatan	9

2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan	9
2.2.2. Jenis-jenis Promosi Jabatan	9
2.2.3. Syarat-syarat Promosi Jabatan	10
2.2.4. Tujuan Promosi Jabatan	12
2.2.5. Manfaat Promosi Jabatan	13
2.2.6. Dasar-dasar Promosi Jabatan	14
2.2.7. Ciri-ciri Promosi Jabatan	15
2.2.8. Dimensi Promosi Jabatan	15
2.2.9. Indikator Promosi Jabatan	16
2.3. Tunjangan	17
2.3.1. Pengertian Tunjangan	17
2.3.2. Jenis-jenis Tunjangan	18
2.3.3. Tujuan Tunjangan	21
2.3.4. Dimensi Tunjangan	22
2.3.1. Indikator Tunjangan	23
2.4. Insentif	24
2.4.1. Pengertian Insentif	24
2.4.2. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif	26
2.4.3. Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif	26
2.4.4. Tujuan Pemberian Insentif	30
2.4.5. Jenis-jenis Insentif	31
2.4.1. Indikator Insentif	33
2.5. Semangat Kerja	35

2.5.1. Pengertian Semangat Kerja	35
2.5.2. Pentingnya Semangat Kerja	36
2.5.3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	36
2.5.4. Indikator Semangat Kerja	38
2.5.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	39
2.6. Penelitian Lain Yang Relevan	40
2.7. Kerangka Berfikir	42
2.8. Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.1.1. Tempat Penelitian	44
3.1.2. Waktu Penelitian	44
3.2. Sumber dan Teknik Peumpulan Data	45
3.2.1. Sumber Data	45
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	45
3.3. Populasi ,Sampel dan Teknik sampling	46
3.3.1. Populasi	46
3.3.2. Sampel Penelitian	47
3.3.3. Sampling	47
3.4. Rancangan Penelitian	48
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	48
3.5.1. Variabel	48
3.5.2. Definisi Operasional	49

3.6. Instrumen Penelitian	50
3.7. Teknik Analisa Data	52
3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.7.2. Uji Normalitas Data	57
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	57
3.7.3.1. Uji Multikolinaritas	58
3.7.3.2. Uji Heterokedastisitas	58
3.7.4. Analisis Koefisien Korelasi (r)	59
3.7.5. Analisis Koefisien Determinasi	59
3.7.6. Uji Hipotesis Statistik	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	64
4.1.1. Sejarah PT. Indomarco Prismatama (Indomaret).....	64
4.1.2. Visi Dan Budaya Perusahaan	66
4.1.3. Struktur Organisasi Dan Tugas	66
4.2. Deskripsi Profil Responden	69
4.2.1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.3. Hasil Uji Instrumen	70
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	70
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	73
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	74
4.4.2. Hasil Uji Multikolinieritas	74

4.4.3. Hasil Uji Heteroskedasitas	75
4.5. Teknik Analisis Data	76
4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.5.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.6. Hasil Uji Hipotesis	78
4.6.1. Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
4.6.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	40
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian	44
Tabel 3.2. Skala Likert	46
Tabel 3.3. Jumlah Kayawan Pada Toko Indomaret Area Sukabangun Palembang	47
Tabel 3.4. Operasional Variabel	49
Tabel 3.5. Interval Koefisien	57
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X_1)	71
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Tunjangan (X_2)	71
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Insentif (X_3)	72
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)	72
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	78
Tabel 4.10. Hasil Uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 4.11. Hasil Uji Parsial (Uji t)	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Bepikir	42
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	68

ABSTRAK

AGUS SALIM, Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Azmir Ferdiansyah, SE.,MM dan Ibu Dra. Yasmira Martini, MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan dan Insentif terhadap Semangat Kerja karyawan pada toko Indomaret Sukabangun Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun Palembang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan dan Insentif terhadap Semangat Kerja karyawan pada toko Indomaret Sukabangun Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$.Persamaan regresi linier berganda $Y = 7,405 + 0,394 X1 + 0,056 X2 + 0,404 X3$. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun Palembang dengan signifikan sebesar $0,012 < \alpha (0,05)$. Variabel Tunjangan tidak berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun Palembang dengan signifikan sebesar $0,758 > \alpha (0,05)$. variabel Insentif berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun Palembang dengan signifikan sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Tunjangan, Insentif, Semangat Kerja

RIWAYAT HIDUP

AGUS SALIM, dilahirkan di Palembang pada tanggal 29 Juni 1996, anak Pertama dari Tiga bersaudara dari Bapak Soleh dan Ibu Melianah.

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2009 di SD Negeri 113 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 53 Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Palembang,

2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang baik secara kualitas maupun kuantitas sangat mempengaruhi Kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas di dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memanager sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, guna menciptakan keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan kompetitor. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan professional terhadap organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan pertimbangan dalam menentukan jabatan disebuah perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena akan menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga dari sumber daya manusia itu sendiri tetapi perusahaan harus menciptakan semangat kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan upah baik yg berbentuk materi maupun non materi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan Semangat kerja para karyawannya adalah dengan melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak, dan di lain pihak bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya pastinya sulit untuk mencapai jenjang karir yang maksimal karena tidak adanya promosi jabatan yang diterima.

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan 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 karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan semangat kerja para pegawainya menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Promosi jabatan yang terjadi di Toko Indomaret area Sukabangun Palembang hanya melihat dari lamanya karyawan tersebut sudah bekerja dan kedekatan karyawan tersebut dengan atasan tanpa ada penilaian lain. Seperti, pencapaian, kerajinan, kedisiplinan, loyalitas, kemampuan terhadap penawaran barang promosi kepada konsumen dan kepiawayan dalam menghadapi komplain konsumen, juga dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada ditoko. Bila ini terjadi terus menerus akan mengakibatkan hal yang tidak baik bagi karyawan yang memiliki kemampuan tersebut namun tidak diberikan kesempatan promosi jabatan, akan berdampak pada penurunan semangat kerja pada karyawan tersebut. Untuk menghindari efek negatif diatas, manajemen 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 semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.

Salah satu usaha perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya dan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, adalah dengan memberikan tunjangan. Pengaruh tunjangan dimaksud sebagai bentuk apresiasi dan motivasi karyawan dalam perusahaan. Tunjangan sebagai dana pelengkap, diberikan berbeda dari gaji yang sengaja dialokasikan perusahaan untuk karyawannya. Didalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau ritel seperti Indomaret perlu memberikan tunjangan bagi karyawannya yang sudah selalu berusaha memberikan kualitas pelayanan (service) yang terbaik bagi konsumen dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan konsumen.

Namun tunjangan diberikan sesuai dengan posisi jabatan yang sedang dijalani karyawan, bukan dari prestasi kerja karyawan tersebut. sehingga karyawan yang memiliki kontribusi lebih terhadap perusahaan tidak mempengaruhi besar kecilnya tunjangan yang didapatkan oleh karyawan. Faktor ini juga yang dapat mengakibatkan kesenjangan penerimaan tunjangan kepada karyawan dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

Selain tunjangan, Insentif juga mempunyai peranan yang sangat besar terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Hal itu juga merupakan factor yang paling penting untuk dapat mempertahankan, memelihara maupun menarik tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan dapat mengatur tentang pemberian insentif secara tepat. Pengaruh insentif merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusiannya. Agar tenaga kerja dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu mengenal,

mengetahui serta memperhatikan tingkah laku karyawannya dan harus mengarahkannya sesuai dengan yang direncanakan.

Pemberian insentif dapat memberikan rangsangan terhadap para karyawan supaya lebih meningkatkan semangat 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.

Upaya pemberian insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target perusahaan agar berdampak meningkatnya produktivitas dan prestasi kerja karyawan menjadi harapan dari setiap perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja berhak mendapatkan insentif dari pencapaian yang telah diraih. Adapun insentif yang diberikan oleh perusahaan Indomaret di area sukabangun Palembang kepada karyawannya, diberikan kepada karyawan yang yang mencapai penjualan terbaik, loyalitas dan berdedikasi akan mendapatkan insentif atau reward dari perusahaan Indomaret. Akan tetapi sebagai karyawan yang belum memaksimalkan target perusahaan tidak akan mendapatkan insentif atau reward. Adapun pemberian punishment kepada pegawai yang tidak ada kontribusi atau upaya yang signifikan terhadap target pencapaian perusahaan. Contohnya seperti pelayanan terhadap konsumen belum maksimal, penjualan barang promo yang tidak tercapai, sales penjualan menurun serta karyawan yang memiliki tingkat

keterlambatan yang masih tinggi dan juga bagi karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas outlet atau toko penjualan kurang dari 200 m². Dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Dari sejak didirikannya, Indomaret telah mencapai kematangan dan kedewasaan dalam menjalankan bisnis. Dengan telah banyak mempekerjakan anak muda Indonesia sebagai karyawan dan banyak didukung oleh berbagai pusat distribusi.

Di Indonesia bisnis ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Indomaret yang tetap konsisten berkecimpung di bidang minimarket (lokal) dikelola secara profesional dan dipersiapkan memasuki era globalisasi. Yang mana mereka sangat memperhatikan faktor harga, lokasi, kelengkapan produk serta kualitas pelayanan bahkan mereka juga melakukan berbagai promosi yang diberikan kepada konsumen mereka. Hal tersebut diberikan dalam rangka menjadikan para konsumennya tersebut terpuaskan dengan pelayanannya. Akan tetapi untuk menumbuhkan loyalitas pelanggan bukanlah hal yang mudah dibentuk, perlu memiliki karyawan yang selalu konsisten terhadap pelayanan (service) karena penyedia jasa ataupun barang haruslah terlebih dahulu memberikan kepuasan kepada pelanggannya.

Salah satu perusahaan jasa atau ritel yang sangat memperhatikan kualitas pelayanan bahkan juga melakukan berbagai macam promosi yang diberikan kepada konsumen mereka. Untuk menghasilkan Semangat Kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dalam mencapai target penjualan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan promosi jabatan, tunjangan dan insentif.

Pemberian promosi jabatan, tunjangan dan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan (service) karyawan terhadap konsumen pada toko indomaret area sukabangun Palembang. Promosi jabatan, tunjangan dan insentif juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, promosi jabatan, tunjangan dan insentif dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari pihak Indomaret. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan mampu dicapai secara maksimal. Hal tersebut layaknya harus di perhatikan oleh pihak manajemen guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan faktor-fakor yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul sebagai berikut **“Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Indomaret Sukabangun 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, tunjangan dan insentif secara bersamaan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada toko indomaret sukabangun Palembang?
2. Apakah promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada toko indomaret sukabangun Palembang?
3. Apakah tunjangan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada toko indomaret sukabangun Palembang?
4. Apakah insentif mempengaruhi semangat kerja karyawan pada toko indomaret sukabangun Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini menjelaskan dan membuktikan :

1. Pengaruh promosi jabatan, tunjangan dan insentif secara bersama terhadap semangat kerja karyawan pada toko indomaret sukabangun Palembang.
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan toko indomaret sukabangun Palembang.
3. Pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja karyawan toko indomaret sukabangun Palembang.
4. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan toko indomaret sukabangun Palembang.

1.4. 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 di bidang SDM khususnya masalah promosi jabatan, tunjangan, insentif dan semangat kerja karyawan. Hal tersebut sangat berguna dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Akademik

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. tohardi, 2012, ***Analisis Semangat Kerja***, Wodpress.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi***. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, i. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS*. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- 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. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Diakses dari <http://Chandrabayuu.blogspot.com/>, pada 10 Januari 2021.
- Nawawi, Hadari 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis***, Cetakan keempat. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Niti. Semito, 2011, *Semangat Kerja*, Penerbit : CV. ALFABETA: Bandung.
- Pangabean, S. Mutiara. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sondang P. Siagian, 2013, ***Manajemen Personalia***. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sugiyono 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung:

Alfaberta.

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

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

Syafei, Darman. (759). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Petugas Pencari Nasabah Di Asuransi Bumiputera Baturaja*. Jurnal online

Tasmara, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. SalembaEmpat : Jakarta

Yanuarmawan, Dion. (2012). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. Jurnal online