

**PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA BARISTA PADA
PT. INDOMARCO PRISMATAMA
DIKOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh :
Rolly Gunawan
NIM 160.111.0503**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rolly Gunawan

Nomor Pokok/NIM : 160.111.0503

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Barista Pada PT. Indomarco Prismatama
Dikota Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17/10/2021 Pembimbing I : Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0229085901

Tanggal 18/10/2021 Pembimbing II : Yuni Adinda, SE., M.Si
NIDN : 0207069401



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21/10/2021

Ketua Program Studi

Tanggal 21/10/2021



Drs. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak,CA.CSRs

NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE. MM

NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rolly Gunawan

Nomor Pokok/NIM : 160.111.0503

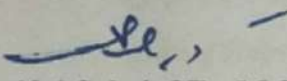
Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

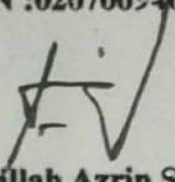
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Barista Pada PT. Indomarco Prismatama
Dikota Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 17/10/2021 Ketua Penguji :  Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal Penguji I : Yuni Adinda, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 21/10/2021 Penguji II :  Amrillah Azrin S.E., MM
NIDN : 0203026201



Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21/10/2021



Drs. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 21/10/2021

Mariyam Zanariah, SE. MM
NIDN : 0222096301

MOTTO

Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran.

Yaa sebuah kumpulan kata yang bisa menyakiti manusia sebaiknya kita hiraukan, kita harus benar-benar bisa mengolah rasa. Tidak perlu terlalu baper (bawa perasaan) atas apa yang orang lain pikirkan tentang kita.

Begitu juga dengan pujian, kita tidak perlu terlalu berharap dan senang atas pujian yang kita terima. Intinya tidak terbang ketika dipuji, dan tidak jatuh ketika dihina.

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tua ku Tercinta
atas Doa dan Kasih sayangnya*
- Saudaraku dan keluarga besarku*
- Teman-temanku dan Rekan
Kerja PT Indomarco Prismatama
Cabang Palembang*
- Alamamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rolly Gunawan

NM : 16.01.11.0503

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA BARISTA
PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA DIKOTA
PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



Rolly Gunawan

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Barista Pada PT. Indomarco Prismatama Dikota Palembang”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Bapak Syaiful Sahri, SE. M.Si Selaku Pembimbing I Yang Selalu Membimbing Dan Mengarahkan Penulis Dalam Menyusun Skripsi Ini.
5. Ibu Yuni Adinda, SE. M.Si Selaku Pembimbing II Yang Selalu Membimbing Dan Mengarahkan Penulis Dalam Menyusun Skripsi Ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

7. PT. Indomarco Prismaatama Dikota Palembang terima kasih telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ayah, Ibu dan Saudara ku terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang..
9. Almamater Dan Teman seperjuangan Ekonomi Manajemen 2016 di Universitas Tridinanti

Rasa hormat dan terima kasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya semoga Allah SWT., membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Aamiin. Akhir kata penusun ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Palembang, April 2021

Rolly Gunawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teroitis.....	12
2.1.1. Pengertian Kinerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	15
2.1.4 Tujuan Kinerja.....	16
2.2. Insentif.....	17
2.2.1.Pengertian Insentif	17
2.2.2.Tujuan Pemberian Insentif.....	19
2.2.3.Jenis-jenis Pemberian Insentif.....	21
2.2.4.Indikator Pemberian Insentif	23
2.3.Pelatihan Kerja	25
2.3.1.Pengertian Pelatihan Kerja.....	25
2.3.2.Tujuan Pelatihan Kerja.....	26
2.3.4.Indikator Pelatihan	29
2.4.Pengembangan Karir	31
2.4.1.Pengertian Pengembangan Karir.....	31

2.4.2. Tujuan Pengembangan Karir	32
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	33
2.4.4. Indikator Pengembangan Karir.....	35
2.5. Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
2.6. Kerangka Pemikiran	42
2.7. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.1.1 Tempat Penelitian.....	44
3.1.2 Waktu Penelitian	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.1 Sumber Data.....	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.3 Populasi Dan Sampel	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel	48
3.4 Rancangan Peneliti	49
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	49
3.5.1 Variabel	49
3.5.2 Definisi Operasional.....	50
3.6 Instrumen Penelitian	57
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.1 Uji Normalitas.....	59
3.7.2 Uji Multikolinearitas	60
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	61
3.8 Teknik Analisis Data	61
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	62
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi	62
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)	63
3.9 Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	67
4.1.1 Sejarah Singkatan Perusahaan	67
4.1.2 Visi dan Misi	68
4.1.3 Struktur Organisasi	68
4.2 Pembahasan.....	69

4.3 Uji Instrumen.....	72
4.3.1 Uji Validitas.....	72
4.3.2 Uji Realibilitas	74
4.3.3 Uji Normalitas.....	75
4.3.4 Uji Multikonieritas	77
4.3.5 Hasil Uji Haterokedastisitas.....	78
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
4.5 Hasil Koefisien Korelasi	81
4.6 Hasil KoefisienDeterminasi	82
4.7 Uji Hipotesis	82
4.7.1 Uji Simultan(Uji F)	82
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Perincian Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Skor Indikator.....	46
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 3.4 Tingkat Hubungan Antar Variabel.....	62
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Insentif.....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Insentif, Pelatihan Dan Pengembangan Karir.	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	68
Gambar 42	Gambar Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner.....	90
Hasil Olah Data Responden.....	95
Hasil Uji Validitas Kinerja.....	104
Hasil Uji Validitas Insentif	105
Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	106
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	107
Hasil Uji Realibilitas Kinerja.....	108
Hasil Uji Realibilitas Insentif	109
Hasil Uji Realibilitas Pelatihan.....	110
Hasil Uji Realibilitas Pengembangan Karir	111
Hasil Uji Normalitas	112
Hasil Uji Multikolinearitas	113
Hasil Uji Hateroskedastisitas	114

ABSTRAK

ROLLY GUNAWAN, PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA BARISTA PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA DIKOTA PALEMBANG, (Dibawah bimbingan Bp. Syaiful Sahri S.E., M.Si. dan Ibu Yuni Adinda, SE., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif, Pelatihan dan Pengembangan Karir baik secara simultan maupun parsial, terhadap peningkatan Kinerja Barista Pada PT. Indomarco Prismatama Dikota Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama Dikota Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Penelitian sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Uji statistik juga dilakukan uji t dan uji F (ANOVA), dimana sebelum uji ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja barista ditunjukkan dengan nilai signifikansi dan hasil uji F yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, kemudian secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja barista dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,004 < 0,05$, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja barista dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja barista pada PT. Indomarco Prismatama Dikota Palembang dengan nilai signifikan dan hasil uji t yaitu sebesar $0,004 < 0,05$.

Kata kunci : Insentif, Pelatihan, Pengembangan Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Rolly Gunawan, Dilahirkan di Cinta Kasih pada tanggal 06 Juni 1996 dari Ayah Abdul Roni Dan Ibu Ellina, Anak Tunggal.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD NEGERI 1 Cinta Kasih Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP NEGERI 4 Tanjung Terang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 Di SMK NEGERI 3 Palembang. Kemudian pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) diFakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Rolly Gunawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Barista adalah istilah kekinian yang sangat populer, terutama di kalangan anak-anak muda masa kini. Dengan merambahnya kafe-kafe dan kedai kopi, kata "barista" tak lagi terasa asing. Secara umum, barista dipahami sebagai seseorang yang bertugas meracik dan menyajikan kopi.

Barista ternyata adalah seseorang yang mengkhususkan diri dalam membuat dan menyajikan berbagai minuman. Mereka biasanya bekerja di kedai kopi, toko buku, atau di bar yang menyajikan minuman khusus kopi atau espresso. Selain itu, kebanyakan barista melakukan lebih dari sekadar membuat minuman dengan rasa yang enak.

Barista pada praktiknya juga membantu mengurus inventaris, menjalankan mesin kasir, dan penyelesaian masalah lainnya. Banyak dari barista yang menerima bayaran per jam, tetapi sering kali bisa mendapatkan tip selain upah per jam mereka.

Indonesia adalah salah satu negara produsen dan eksportir kopi paling besar di dunia. Pada tahun 2012 Indonesia Investments menerbitkan data bahwa kebanyakan hasil produksinya adalah jenis kopi robusta yang berkualitas lebih rendah. Indonesia juga terkenal karena memiliki sejumlah kopi khusus seperti kopi kopi luwak yang dikenal sebagai kopi yang paling mahal di dunia dan kopi Mandailing dengan cita rasa khas yang dimilikinya. Indonesia dikenal sebagai negara agrikultur, berkaitan dengan komoditi-komoditi agrikultur, kopi adalah

penghasil devisa terbesar keempat untuk Indonesia setelah minyak sawit, karet dan kakao.

Kopi diperkenalkan di Nusantara oleh Belanda yang pada awalnya menanam pohon-pohon kopi di sekitar wilayah kekuasaan mereka di Batavia namun kemudian dengan cepat mengekspansi produksi kopi ke wilayah Bogor dan Sukabumi di Jawa Barat di abad ke-17 dan abad ke-18. Indonesia terbukti memiliki iklim yang hampir ideal untuk produksi kopi dan karenanya perkebunan-perkebunan segera didirikan di wilayah-wilayah lain di Jawa, Sumatra dan juga di Sulawesi.

Mengutip data dari Indonesia Investments 2012, pada saat ini, perkebunan kopi Indonesia mencakup total wilayah kira-kira 1,24 juta hektar, 933 hektar perkebunan robusta dan 307 hektar perkebunan arabika. Lebih dari 90% dari total perkebunan dibudidayakan oleh para petani skala kecil yang memiliki perkebunan relatif kecil sekitar 1-2 hektar, masing-masing. Berlawanan dengan pesaing seperti Vietnam, Indonesia tidak memiliki perkebunan kopi yang besar dan oleh karena itu menemukan lebih banyak kesulitan untuk menjaga volume produksi dan kualitas yang stabil, sehingga daya saing kopi Indonesia di pasar internasional kurang kuat.

Dilansir dari data Indonesia Investments pada tahun 2012, kira-kira 70% dari total produksi tahunan biji kopi Indonesia diekspor, terutama kepada para pelanggan di Jepang, Afrika Selatan, Eropa Barat, dan Amerika Serikat. Meskipun begitu, karena konsumsi domestik kopi Indonesia telah bertumbuh, jumlah ekspor

telah menurun. Konsumsi kopi di Indonesia meningkat dengan *compound annual growth rate* (CAGR) 7,7% di tahun 2011-2014. Tetap saja, pada 1,0 kilogram (data (data 2014), konsumsi per kapita kopi tetap rendah di Indonesia.

Tidak hanya orang-orang asing peminat kopi yang berasal dari Indonesia. Orang-orang dalam negeri peminat kopi pun kian meningkat, dengan banyaknya varian kopi tercipta, kini tidak hanya para orang tua yang dapat menikmati kopi. Kaula muda zaman modern juga dapat menikmati kopi dengan berbagai varian baru dan unik. Banyak warung kopi atau kini lebih familiar dengan kafe/*Coffee Shop* yang menjajakan kopi dengan varian rasa yang baru dan unik. Salah satu raksasa penjual kopi modern yang banyak di gandrungi adalah Point Coffee.

Kedai kopi terus berkembang dan bertransformasi di Indonesia dari kedai kopi tradisional menjadi kedai kopi modern. Salah satu pemegang peranan penting penting dalam bisnis kedai kopi modern di Indonesia adalah Point Coffee. Gerai kopi yang berasal dari Indonesia mereka ini melakukan ekspansi yang tinggi di Indonesia. Menurut Marketeers (2016), Bisnis kedai kopi (*coffee shop*) menjadi sesuatu yang fenomenal di kota-kota urban Indonesia. Begitu banyak kedai kopi membanjiri pasar. Gejala ini tidak hanya diciptakan oleh pengusaha kopi individual, melainkan juga perusahaan besar. Point Coffe merupakan kedai kopi dengan konsep “*Grab & Go*” untuk menyajikan *Fresh Quality Coffee*. Point Coffee menggunakan biji kopi lokal asli Indonesia yang diracik dan kemudian disajikan oleh barista terlatih dengan mesin kopi berkualitas tinggi dan standar kualifikasi internasional. Untuk menjaga kualitas produk, Point Coffee menerapkan menerapkan standar kualitas yang ketat pada biji kopi sehingga konsumen dapat

selalu menikmati kopi dengan cita rasa terbaik secara konsisten. Pertama kali didirikan pada 30 Mei 2016 sampai pada tahun 2018 membuka 203 *outlet* dan hingga saat ini berhasil mencapai 759 *outlet* seluruh Indonesia dengan tetap menyajikan produk berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut jurnal dari Hujaimatul Fauziah (2012) bahwa Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Untuk memotivasi karyawan demi menghasilkan kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah pemberian insentif, Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Mutiara S. Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Untuk mendapatkan kinerja kerja atau karyawan yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus melihat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160)

Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktifitas suatu perusahaan. Karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Agar tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi sangat penting karena motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. (Hasibuan. 2008:132)

Pada perusahaan PT. Indomarco Prismatama, keberadaan karyawan yang memiliki etos kerja yaitu semangat kerja, dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, serta dapat menjalin rasa kekeluargaan antar sesama karyawan mutlak sangat diperlukan. Karena pemberian motivasi di perusahaan PT. Indomarco Prismatama umum yaitu berupa reward (insentif), pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan pemberian motivasi berupa materil maupun immateril, dapat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan

Bedasarkan penelitian Ahmad Zaenudin (2016) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2005:89) menyatakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. setiap orang memiliki kemampuan masing-masing,

akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Jurnal Ahmad Zaenudin (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hani Handoko (2001:104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau pegawai adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Pemahaman tenaga kebutuhan atau keinginan para pegawai sangat diperlukan dalam hal ini. Salah satu kebutuhan atau keinginan dari setiap pegawai adalah mendapatkan kesempatan untuk meniti karir dengan baik. Pegawai termotivasi meningkatkan prestasi kerja salah satunya dikarenakan ada jaminan karir yang jelas. Artinya setiap pegawai yang memperlihatkan prestasi kerja yang baik, akan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karirnya dengan baik pula. Sebaliknya, pegawai yang kurang berprestasi tidak akan mendapat kesempatan peningkatan karir.

Dalam jurnal yang diteliti oleh Maria Elissabeth Sianturi (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Imam Bonjol Medan” Bahwa menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (2006:296) pengembangan karir adalah suatu penekanan pada pemberian insentif dan kesempatan bagi para karyawan yang memungkinkan mereka untuk menyusun tujuan karir yang realistic, dan menyadari tujuan tersebut, bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk membantu para karyawannya menyadari kemampuannya, dan sebagian lagi karena karyawan percaya bahwa dengan mengintegrasikan karir individual dengan karir perusahaan, maka keduanya akan memperoleh keuntungan.

Bagi karyawan, keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Bagi perusahaan hal itu dapat meningkatkan level produktifitas, kreativitas, dan efektivitas jangka panjang karena perusahaan akan diperkuat kader-kader yang terdiri dari karyawan yang sangat merasa terikat yang dilatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan.

Permasalahan kinerja ini juga terjadi kepada Point Coffee perusahaan dibidang *Beverge* asal Indonesia yang membuka salah satu cabangnya yang ada di Indonesia tepatnya di Palembang. Ketika Peneliti melakukan Pra Penelitian dengan cara observasi atau pengamatan langsung ke Point Coffee sejak tahun 2019 terlihat banyak sekali karyawan yang masih yang melakukan *human error* ketika bekerja dalam operasional contoh yaitu :

1. Masih banyaknya taking order error kepada pelanggan Point Coffe.
2. Kurangnya kesadaran berkerja sama dalam sebuah rekan kerja atau team dalam satu lingkungan di Point Coffe Cabang Palembang
3. Terlihat karyawan belum bisa menjalankan standart operastional pekerjaan (SOP) yang sudah ditetapkan Point Coffe Cabang Palembang.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui adanya beberapa masalah yang di hadapi Point Coffee terhadap kualitas kinerja karyawan mereka. Dari observasi yang peneliti amati baahwa dapat disimpulkan kinerja merupakan unsur yang sangat penting di dalam usaha meningkatkan performa Perusahaan.

Pada dasarnya, posisi kinerja ini merupakan faktor yang sangat penting terhadap aktifitas pelayananan Beverge Point Coffee.

Dari penjelasan diatas, untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja barista, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja barista di PT. Indomarco Prismatam Dikota Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh insentif, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismatama dikota dikota Palembang ?

2. Bagaimana pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama dikota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama di kota Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama di kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh insentif, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama Dikota Palembang.
2. Pengaruh insentif terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama Dikota Palembang.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama Dikota Palembang.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja barista pada PT. Indomarco Prismaatama Dikota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang insentif, pelatihan dan pengembangan karir pada PT. Indomarco Prisma di Kota Palembang. Selain itu, penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Indomarco Prisma di Kota Palembang dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan insentif, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna bagi mahasiswa lainnya di masa yang akan datang untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2009).*Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- A.A. Sihotang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Pradnya Paramitha
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.Riau:Zanafa Publishing.
- Anoraga, Pandji , (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta:RinekaCipta
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta:PTIndeks
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*, New Jersey:Pearson Education
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta:Andi Offset

- Handoko, T. Hani.(2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta:GadjahMada
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Erlangga
- Panggabean, Mutiara Sibarani . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta:Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara Sibarani . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ranupandojo dan SuadHusnan. (1990)). *Manajemen Porsonalia*. Yogyakarta:BPFE
- Richard L Daft. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta:SalembaEmpat
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia
- Siagian, P Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara
- Siagian, P Sondang. (2012). *Teori Pengembangan*. Jakarta:Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN
- Sinambela, LijonPoltak. (2012). *Kinerja Pegawai(Teori, Pengukuran dan Implikasinya)*. Yogyakarta:GrahaIlmu
- Sri Wilujeng. (2002). *Pengantar Manajemen*.Yogyakarta:Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Pers

Rivai, Veitzhal dan DeddyMulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT.Raja grafindo Persada