PENGARUH PROMOSI JABATAN, *REWARD* DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN *SALES ASSOCIATE SHOES* DI PT.MATAHARI DEPARTEMENT STORE PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

Nama :Rani Dwi Anggraini

NPM : 17.01.11.0255

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: RANI DWI ANGGRAINI
Nomor Pokok/Nim	: 1701110255
Jurusan/prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **PENGARUH PROMOSI JABATAN, REWARD DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN SALES ASSOCIATE SHOES DI PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 25 - 10 - 21 Pembimbing I : **Mariyam Zanariah, SE,M.M**
NIDN. 0222096301

Tanggal 25 - 10 - 21 Pembimbing II : **Muhammad Ridwan,SE.,MM**
NIDN. 0219116101

229/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

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

Ketua Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: RANI DWI ANGGRAINI
Nomor Pokok/Nim	: 1701110255
Jurusan / Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **PENGARUH PROMOSI JABATAN, REWARD DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN SALES ASSOCIATE SHOES DI PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE PALEMBANG**

Penguji Skripsi :

Tanggal 25-10-21 Ketua Penguji : **Mariyam Zanariah, SE,M.M**
NIDN. 0222096301

Tanggal 25-10-21 Penguji I : **Muhammad Ridwan,SE.,MM**
NIDN. 0219116101

Tanggal 26-10-21 Penguji II : **Venny Mayasari,SE,M.M**
NIDN.0204078902

229/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy. Mikial,SE,Msi,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN. 0222096301

MOTTO dan Persembahan :

- “Hidup adalah perjalanan dengan masalah untuk dipecahkan, pelajaran untuk dipelajari, tapi yang terpenting, pengalaman untuk di nikmati” (Andre Tan)

- “Sukses tidak perlu dipaksakan, Kerjakan saja apa yang sudah kita mulai. Pada waktunya nanti, Sukses yang akan memaksa anda” (Hendra Henz)

Kupersembahkan Kepada :

- Ayahanda dan Ibunda ku Tercinta
- Kedua adik laki-laki ku tersayang
- Calon imam ku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Dwi Anggraini

Npm : 1701110255

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa peryataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi di kemudian hari dan segala konsekuensinya.

Palembang, 2021

Penulis,

(Rani Dwi Anggraini)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ku persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat da karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Promosi jabatan, Reward, dan insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Matahari departemen store Palembang". Skripsi ini disusun untuk memnuhi sebagian dari syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti. Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
4. Bapak Muhammad Ridwan, SE,.MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta staff toko MDS Palembang Squere Mall telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Untuk calon imam ku, terima kasih telah memberi ku semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisoner penelitian dan Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca, akhir kata saya ucapkan Wassalamualaikum wr.wb.

Palembang, 2021

Peneliti

(Rani Dwi Anggraini)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

BEBAS PLAGIAT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

ABSTRAK xiv

RIWAYAT HIDUP xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 6

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 6

2.1.2 Promosi Jabatan 7

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan 7

2.1.2.2 Indikator Promosi Jabatan 8

2.1.2.3 Dimensi Promosi Jabatan 9

2.1.2.4 Manfaat Promosi Jabatan 11

2.1.2.5 Tujuan Promosi jabatan 12

2.1.3 Pemberian *Reward* 13

2.1.3.1 Pengertian *Reward* 13

2.1.3.2 Dimensi Penghargaan/ *Reward* 14

2.1.3.3 Indikator Penghargaan/(*Reward*)..... 15
2.1.3.4 Sistem Penghargaan/ *Reward* dari Perusahaan Untuk Karyawan..... 16
2.1.3.5 Tujuan Penghargaan/(*Reward*)..... 16
2.1.3.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*..... 17
2.1.4 Insentif..... 19
2.1.4.1 Pangertian Insentif..... 19
2.1.4.2 Jenis-Jenis Insentif..... 20
2.1.4.3 Tujuan Pemberian Insentif..... 21
2.1.4.4 Sistem Pemberian Insentif..... 22
2.1.4.5 Indikator Insentif..... 22
2.1.4.6 Dimensi Insentif 23
2.1.5 Semangat Kerja 24
2.1.5.1 Pengertian Semangat kerja 24
2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja 25
2.1.5.3 Indikator Semangat kerja..... 26
2.2 Penelitian Yang Relevan 28
2.3 Kerangka Berpikir 28
2.4 Hipotesis Penelitian. 30
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian..... 32
3.1.1 Tempat Penelitian 32
3.1.2 Waktu Penelitian..... 33
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data 33
3.2.1 Sumber Data..... 33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... 34
3.3 Populasi,Sample,dan Sampling 34
3.3.1 Populasi..... 34
3.3.2 Sample 35

3.3.3 Teknik Sampling 35
3.4 Rancangan Penelitian 35
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional 36
3.5.1 Variabel Penelitian 36
3.5.2 Defenisi Operasional 36
3.6 Instrumen Penelitian 37
3.7 Uji Instrumen 39
3.7.1 Uji Validitas 39
3.7.2 Uji Reliabilitas 40
3.8 Teknik Analisis Data 41
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda 41
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) 42
3.8.3 KoefesienDeterminasi(R^2) 43
3.8.4 Analisis Deskriptif 43
3.8.5 Uji Hipotesis Statistik 44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 50
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Matahari Departemen Store 50
4.1.2 Stuktur Organisasi Perusahaan 55
4.1.3 Pengertian dan Tugas Pokok Store Manager 55
4.1.4 Pengertian dan Tugas Pokok Assisten Manager 56
4.2 Karakteristik Responden 57
4.3 Pembahasan 58
4.3.1 Hasil Uji Validitas 58
4.3.2 Hasil Uji Realibitas .....
4.3.3 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda .....
4.3.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda (R) 63
4.3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 64
4.3.6 Hasil Uji Hipotesis 64
4.4 Interpretasi dan Pembahasan 66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 68

5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran..... 70
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel : Halaman

3.1 Definisi dan Variabel Operasional 28
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57
4.2 Responden Berdasarkan Usia 57
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan 58
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1) 59
4.5 Hasil Uji Validitais Variabel *Reward* (X2) 59
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X3) 60
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y) 60
4.8 Hasil Uji Realibilitas 61
4.9 Hasil Uji Regresi Berganda 61
4.10Hasil Uji Koefisien Ganda (R) 63
4.11Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 64
4.12Hasil Uji Simultan (Uji F) 64
4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T) 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar : Halaman

1.1 Kerangka Berpikir 29
1.2 Stuktur Organisasi Perusahaan 55

ABSTRAK

RANI DWI ANGGRAINI. Pengaruh Promosi Jabatan, Reward dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* di PT. Mahatahari Departement Store Palembang. (Dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M dan Bpk Muhammad Ridwan,SE.,MM)

PT. Matahari Departement Store Palembang merupakan perusahaan ritel nasional. Pertumbuhan bisnis PT. Matahari Departement Store sangatlah cepat. Total gerai pada tahun 2021 sebanyak 56 toko di seluruh Indonesia dan akan terus bertambah dan berkembang setiap harinya.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 2,874 + 0,259x1 + 0,385x2 + 0,195x3$ hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan, Reward dan Insentif secara simultan dapat meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Sepatu di PT. Matahari Departgement Store Palembang, dengan kata lain bahwa Pengaruh Promosi Jabatan, Reward dan Insentif sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan bagian Sepatu di PT. Matahari Departement Store Palembang . Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai R Square (R2) sebesar 0,943 (94,3%), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Promosi Jabatan, Reward dan Insentif) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) sebesar 94,3% sedangkan sisanya yaitu 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa variabel Promosi Jabatan, Reward dan Insentif secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan, mempengaruhi semangat kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel Reward mempengaruhi Semangat kerja karyawan ditinjukan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05). Dan variabel Insentif mempengaruhi Semangat Keja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05).

Aplikasi dalam penelitian ini dimasa yang akan datang disarankan agar pimpinan perusahaan PT. Matahari Departement Store Palembang sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja dari karyawan. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi,arahan dan juga solusi pada pegawai oleh atasan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat.

Kata kunci : Promosi Jabatan,Reward dan Insentif

RIWAYAT HIDUP

Rani Dwi Anggraini, lahir di Palembang pada tanggal 04 Agustus 1997 anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Roimin dan Ibu Anita.

Sekolah Dasar disekesaikan pada tahun 2009 di jalan Kh Azhari kelurahan tangga takat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di jln Di Panjaitan lrg pegagan dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di jln Di Panjaitan lrg pegagan. Pada Tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2021

(Rani Dwi Anggraini)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam satu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan di masa yang akan datang. Apabila tujuan dan keinginan telah dijalankan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang telah menjalankan prestasi kerja yang baik, di satu pihak disiplin tetap dilaksanakan dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Nitisemito (2014) Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu 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 pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan kinerja para pegawainya menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk menghindari efek

negatif diatas, pimpinan perusahaan hendaknya melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan di promosikan dengan subjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu nya adalah dengan melalui promosi jabatan. Promosi jabatan dilaksanakan bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja.Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi keriteria-kriteria yang telah ditentukan perusahaan.

Pelaksanaan Promosi Jabatan, Diterapkan tidak lain untuk memenuhi kebutuhan akan adanya jenjang karir. Setiap karyawan, sangat mendambakan promosi jabatan karena promosi jabatan dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan.Selain itu, promosi jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap dipelihara.Dengan dilaksanakannya promosi jabatan secara tepat didalam perusahaan maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.Selain Promosi Jabatan di PT. Matahari Departemen Store, suatu reward juga diperlukan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu reward itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yg aman,

suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena pemberian reward sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Reward merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Semangat tidak nya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya reward dan insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan reward yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan di adakanya pemberian reward dan insentif yang tepat serta kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Reward dapat meningkatkan motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri, reward diharapkan dapat membangun suatu hubungan positif antara atasan dengan bawahannya, karena *reward* adalah rasa sayang kepada sesama.

Adapun *Reward* bagi karyawan yang diberikan oleh PT. Matahari Departemen Store Palembang masih rendah sehingga : menurunnya semangat

kerja karyawan, rendah nya semangat kerja karyawan, tingkat disiplin tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, karena karyawan merasa tidak dihargai atas prestasi kerjanya.

Dilaksanakannya program Promosi Jabatan, Pemberian *Reward* dan Insentif kepada karyawan juga bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Wibowo (2011:355) "Pengupahan Insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda."Tujuan Insentif biasanya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.Insentif juga mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga semangat kerja dapat meningkat.

Adapun kelemahan Insentif yang dimiliki oleh PT. Matahari Departemen Store Palembang Adalah antara lain : sering kali sulit menetapkan standar sehingga dapat menimbulkan ketidakadilan, sering kali insentif tidak dapat mencapai standar karena faktor-faktor yang tidak dapat mereka kendalikan (misalnya permintaan menurun), dan Standar insentif bisa berubah-ubah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor lingkungan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, Promosi Jabatan, Reward, Dan Insentif, fasilitas kerja, kondisi keharmonisan keluarga dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian Fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :"Pengaruh Promosi Jabatan, *Reward* Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* Di PT. Matahari Mepartemen Store Palembang".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba untuk menerangkan sebagai berikut :

1. Apakah Promosi Jabatan,*Reward*, Dan Insentif secara Simultan mempengaruhi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* Di PT. Matahari Departement Store Palembang ?
2. Apakah Promosi Jabatan mempengaruhi secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* Di PT. Matahari Departement Store Palembang ?
3. Apakah *Reward* mempengaruhi secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* Di PT. Matahari Departement Store Palembang ?
4. Apakah Insentif mempengaruhi secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* Di PT. Matahari Departement Store Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang peneliti lakukan untuk membuktikan

dan mengetahui :

1. Pengaruh Promosi Jabatan,*Reward* dan Insentif secara simultan Terhadap Semangat kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* di PT. Matahari Departement Store Palembang.

2. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* di PT. Matahari Departement Store Palembang.
3. Pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* di PT Matahari Departement Store Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif secara parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Sales Associate Shoes* Di PT. Matahari Departement Store Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Peneliti ini diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam menganalisis Pengaruh Promosi Jabatan, *Reward* dan Insentif terhadap semangat karyawan bagian *Sales Associate Shoes* PT. Matahari Departemen Store Palembang.
2. Bagi Perusahaan

   Memberi masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian Promosi Jabatan, *Reward* dan Insentif.
3. Bagi Civitas Akademik

   Bagi Civitas Akademik adalah agar dapat memberikan sumbangan yang berarti kepada mahasiswa serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bohlander,and Snell (2010). Principles of human Resource. Management,15th ed. Mason, OH: South Western- Cengage Learning.

Hasibuan. 2016 .*Pengertian Promosi Jabatan : Pengertian. Dasar.Pengertian Dan Masalah*.PT. bumi Aksara. Jakarta.

Irham,fahmi.(2016).P*engantar Manajemen Keuangan. Bandung* Alfabeta,CV.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Nitisesmito, 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia : Manajemen personalia.Jakarta*.PT.Ghalia IIndonesa

Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* .Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D. Cetakan ke 22*Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (*2014*). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Umar.2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal Rivai .2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan .

Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Yuniarsih, *Tjutju*. dan Suwatno. (*2011*). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung : Alfabeta.