

**PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
(FIFGROUP) CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh :

MOULIA QUROTUN SYAFUTRI

NPM : 18.01.11.0030

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MOULIA QUROTUN SYAFUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0030
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
(FIGROUP) CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06-04-22 Pembimbing I:




Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 06-04-22 Pembimbing II :

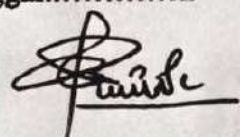

Dian Septianti, SE., M.M
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal:.....



Dr. Msy. Mildal, S.E., M.SI, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal:.....


Marivam Zanariah, SE., M.M.
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

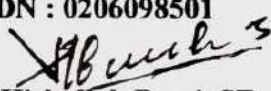
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MOULIA QUROTUN SYAFUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0030
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, PROMOSI
JABATAN, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE (FIFGROUP) CABANG
PALEMBANG


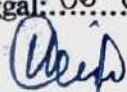
Penguji:

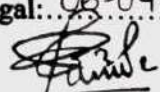
Tanggal 06-04-22 Ketua Penguji: 
Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 06-04-22 Penguji I : 
Dian Septianti, SE., M.M
NIDN : 0206098501

Tanggal 06-04-22 Penguji II : 
H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0212016201

Mengesahkan:


Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal: 06-04-22

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal: 06-04-22

Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Moulia Qurotun Syafutri
Nomor Induk : 18.01.11.0030
Jurusan/ Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa judul Skripsi **PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG PALEMBANG**

Benar bebas dari Plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian surat ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2022

Yang Membuat pernyataan



Moulia Qurotun Syafutri

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa” (Ridwan Kamil)

“Jadikanlah sabar dan sholat menjadi penolongmu” (Q.S. Al-Insyirah,45)

“Teruslah yakin dan semangat dalam meraih impian” - Lia Putri -

“Hiduplah seakan akan mati besok. Belajarlah seakan akan hidup selamanya” - Dilec -

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ ALLAH SWT
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan yang terbaik untukku
- ❖ Adikku Tersayang
- ❖ Family Syarifudin Tercinta
- ❖ Sadupa Bahagia Selamanya
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku
- ❖ Teman-teman Manajemen Angkatan 2018

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIGROUP) CABANG PALEMBANG”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang dan Pembimbing utama yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Dian Septianti, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing pendamping yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Ibu Yuni Adinda Putri, SE. M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
6. Ayahku, Ibuku, dan Adikku tersayang yang selalu mendo'akan dan mendukung sehingga membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk Diki Leo Candra yang telah memberikan semangat, mendukung, dan mendoakan dalam segala hal hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Pimpinan dan Karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) yang telah bersedia membantu dan memberikan masukan dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih, semoga ALLAH SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapatkan lindungan dan kasih sayang-Nya. Aamiin yaa rabbal 'alamiin.

Palembang, Maret 2022

Moulia Qurotun Syafuti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN LEMBAR BEBAS PLAGIAT.....	iv
HALAMAN MOOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Insentif.....	12
2.1.2.1 Pengertian Insentif.....	12
2.1.2.2 Tujuan Insentif.....	13
2.1.2.3 Jenis - Jenis Insentif.....	14
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Insentif.....	15

2.1.3	Promosi Jabatan	17
2.1.3.1	Pengertian Promosi Jabatan	17
2.1.3.2	Tujuan Promosi Jabatan	18
2.1.3.3	Jenis – Jenis Promosi Jabatan	19
2.1.3.4	Syarat - Syarat Promosi Jabatan.....	20
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan	21
2.1.4	Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.3	Jenis - Jenis Disiplin Kerja.....	24
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.5	Prestasi Kerja	27
2.1.5.1	Pengertian Prestasi Kerja	27
2.1.5.2	Tujuan Prestasi Kerja	27
2.1.5.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	30
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	30
2.2	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	32
2.3	Kerangka Pemikiran.....	34
2.4	Hipotesis	35
BAB III	METODE PENELITIAN	37
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1	Tempat Penelitian	37
3.1.2	Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Sumber Data.....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel.....	40
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	42
3.4	Rancangan Penelitian.....	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1	Variabel Penelitian.....	43

3.5.2	Definisi Operasional	44
3.6	Instrumen Penelitian	46
3.7	Uji Instrumen	46
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	47
3.8	Teknik Analisis Data.....	47
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.8.2	Uji Normalitas.....	48
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3.1	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	49
3.8.4	Regresi Linear Berganda.....	50
3.8.5	Koefisien Korelasi.....	50
3.8.6	Koefisien Determinasi.....	51
3.9	Uji Hipotesis	51
3.9.1	Uji F (Uji Simultan)	51
3.9.2	Uji t (Uji Parsial).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.3	Struktur Organisasi	57
4.2	Pembahasan dan Intepretasi	60
4.2.1	Karakteristik Responden Penelitian	60
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	63
4.3.1	Uji Validitas	63
4.3.2	Uji Reliabilitas	65
4.4	Teknik Analisis Data.....	67
4.4.1	Uji Statistik Deskriptif	67
4.4.2	Uji Normalitas.....	68

4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.3.1 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	70
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.6 Hasil Koefisien Korelasi	72
4.7 Hasil Koefisien Determinasi	74
4.8 Uji Hipotesis	74
4.8.1 Uji F	75
4.8.2 Uji t	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Pencapaian Target Pencairan	5
1.2 Absensi Karyawan.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	33
3.1 Jadwal Penelitian.....	38
3.2 Jumlah Populasi.....	40
3.3 Jumlah Karyawan.....	41
3.4 Jumlah Sampel.....	42
3.5 Definisi dan Indikator Variabel.....	45
3.6 Skala <i>Likert</i>	46
3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1).....	63
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2).....	64
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	64
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	66
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_1).....	66
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X_2).....	66
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	66
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	67
4.12 Hasil Analisis Deskriptif.....	67
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
4.14 Hasil Analisis Linier Berganda.....	71
4.15 Hasil Koefisien Korelasi.....	73
4.16 Hasil Koefisien Determinasi.....	74
4.17 Hasil Uji F.....	75
4.18 Hasil Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	35
4.1 Struktur Organisasi.....	57
4.2 Uji Normalitas.....	69
4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70

ABSTRAK

Moulia Qurotun Syafutri. Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. dan Ibu Dian Septianti, SE., M.M.)

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara parsial dan secara simultan Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung diambil dari objek penelitian. Dengan cara pengumpulan data melalui metode kuesioner. Banyaknya sampel yang diteliti adalah 60 responden yang merupakan karyawan PT. Federal International Finance Cabang Palembang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.22 pada uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar $23,798 < F_{tabel}$ sebesar 2,53 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel *independent* yaitu insentif (X_1), promosi jabatan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Kemudian hasil uji t untuk variabel insentif (X_1) didapat nilai t_{hitung} sebesar $2,497 > t_{tabel}$ sebesar 1,673 dengan nilai signifikan t $0,015 < 0,05$ artinya variabel Insentif (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Lalu hasil uji t variabel promosi jabatan (X_2) didapat nilai t_{hitung} sebesar $2,174 > t_{tabel}$ sebesar 1,673 dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ artinya variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Terakhir hasil uji t variabel disiplin kerja (X_3) didapat nilai t_{hitung} sebesar $4,707 > t_{tabel}$ sebesar 1,673 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0,537 hal ini berarti 53,7% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif, promosi jabatan, dan disiplin kerja sedangkan sebesar 46,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikuti diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Moulia Qurotun Syafutri. The Effect of Incentives, Job Promotion and Work Disciplines on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Palembang Branch. (Under the guidance of Mariyam Zanariah, S.E., M.M. and Dian Septianti, SE., M.M.)

Basically, the purpose of this study is to find out and partially and simultaneously prove the effect of incentives, promotions, and work discipline on employee performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Palembang Branch. In this study, the data source used is primary data where the data obtained are directly taken from the object of research. By collecting data through the questionnaire method. The number of samples studied 60 respondents who were employees of PT. Federal International Finance Palembang Branch.

Based on the results of processing with SPSS Ver.22 on the F test results obtained F_{count} value of 23,798 F_{table} of 2,53 and a significant value of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that the independent variables are incentives (X_1), promotions (X_2), and work discipline (X_3) together have an effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the test for incentive variable (X_1) obtained a t_{count} of 2,497 t_{table} of 1.673 with a significant value of t $0.015 < 0.05$, meaning that the Incentive variable (X_1) has a partial and significant effect on employee performance (Y). Then the results of the test of promotion variable (X_2) obtained a t_{count} of 2,174 $> t_{\text{table}}$ of 1,673 with a significant level of $0.034 < 0.05$, meaning that the variable of promotion (X_2) has a partial and significant effect on employee performance (Y). Finally, the results of the t-test of work discipline variable (X_3) obtained a t_{count} of 4.707 $> t_{\text{table}}$ of 1.673 with a significant level of $0.000 < 0.05$, meaning that the work discipline variable (X_3) has a partial and significant effect on employee performance (Y)

Based on the results of coefficient of determination or adjusted R square, a value of 0,537 is obtained, this means that 53,7% of the employee performance variables can be explained by the variables of incentives, promotions, and work discipline while 46,3% is explained by other factors that are not followed in this study

Keywords: Incentives, Job Promotion, Work Discipline, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Moulia Qurotun Syafutri, Lahir pada tanggal 09 Juli 1999 di Lampung Tengah. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara, dari pasangan bapak M. Medi Wahyudin dan Ibu Syamsiah. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 50 Palembang pada tahun 2011. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 29 Palembang dan tamat pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Muhammadiyah 5 Palembang dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

Palembang, Maret 2022

Moulia Qurotun Syafutri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya kebutuhan hidup manusia menjadi salah satu alasan berkembang pesatnya dunia bisnis saat ini dalam skala global ataupun negara. Hal tersebut berbanding lurus dengan semakin ketatnya persaingan yang terjadi antara pelaku bisnis tersebut. Hal tersebut menuntut perusahaan dan pelaku bisnis lainnya tersebut untuk memutar kepala dan mencari cara serta upaya terbaik untuk dapat bertahan dan memenangkan kompetisi tersebut. Masing-masing perusahaan mempunyai cara dan pendekatan tersendiri yang berbeda-beda sebagai strategi yang digunakan dalam persaingan tersebut.

Untuk memenangkan kompetisi tersebut tentu perusahaan harus memaksimalkan segala aspek yang ada dalam organisasinya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu aspek tersebut adalah aspek sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Ini merupakan salah satu aspek vital dalam perusahaan dalam arti tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, mustahil perusahaan dapat berjalan tetapi tidak menjadi jaminan untuk sebuah perusahaan dapat berjalan lancar dan maksimal jika sumber daya manusia sudah terpenuhi.

Perusahaan dituntut harus mampu meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan

prestasi kerja, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Serta dengan meningkatkan prestasi kerja diharapkan perusahaan dapat semakin berkembang. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Badriyah (2018:136) istilah prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan pengembangan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya dengan memberikan dorongan yang dapat dilakukan pemberian insentif, promosi jabatan, dan adanya disiplin kerja.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:238) mengemukakan pengertian insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawan di luar imbalan gaji pokok pada setiap bulannya. Selain insentif, bentuk pengembangan karir lain yang diberikan

perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2016:108) promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Jika prestasi yang tinggi harus diberi promosi jabatan yang layak maka diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Insentif, promosi jabatan, dan disiplin kerja ketiganya merupakan hal yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas, dan mengembangkan karyawan. Karena dengan pelaksanaan pemberian insentif, dan promosi kerja berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para karyawan dari

perusahaan. Dengan penghargaan tersebut diharapkan karyawan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Federal International finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerja sama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan retail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta customer aktif dan memiliki 209 cabang yang tersebar di Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Palembang Sumatera Selatan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, terdapat masalah yang ditemukan pada PT. Federal International Finance cabang Palembang yang berkaitan dengan insentif, salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah dalam pemberian insentif khususnya bagi karyawan *marketing* dan *sales force* tidak sesuai yang didapatkan, dimana target komitmen yang ditetapkan kepada *sales* tersebut sudah tercapai bahkan lebih dari yang ditentukan, akan tetapi saat penerimaan insentif jauh berbeda yang mereka harapkan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak adil dan kecewa.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan selama 3 bulan
Oktober-Desember tahun 2021

NO	TEAM	BULAN	TOTAL BASTIC	TARGET SALES	PENCAPAIAN
1.	PALEMBANG	Oktober	856 Unit	840 Unit	Target
2.		November	818 Unit	860 Unit	Tidak Target
3.		Desember	898 Unit	880 Unit	Target

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Dari data diatas bahwa masih terdapat persoalan dengan hal pencapaian target penjualan pada bulan Oktober sampai Desember 2021. Bahwa setiap bulannya target bertambah, dan tercapai terus tetapi di bulan November mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan tetap harus memperbaiki prestasi kerjanya dengan mencapai target perusahaan, tetapi faktanya hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani dan bekerja di bawah tekanan yang malah membuat dampak naik turunnya prestasi kerja karyawan.

Selain itu masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan, penulis menemukan fakta bahwa penerapan promosi jabatan khususnya bagi karyawan *outsourcing* untuk menjadi karyawan tetap sulit untuk didapatkan, dimana untuk posisi MCE (*marketing credit executive*) sejak karyawan harus mencapai target yang telah ditentukan perusahaan selama batas waktu yang telah ditetapkan yaitu selama 6 bulan. Tetapi dalam penerapannya apabila karyawan yang telah mencapai target selama batas waktu tersebut, tidak semata mata karyawan yang bersangkutan dipromosikan menjadi karyawan tetap.

Perusahaan memberikan waktu tambahan selama 3 bulan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan tersebut, dengan tujuan untuk melihat

efektifitas dari promosi yang diberikan, apabila selama 3 bulan prestasi kerja karyawan tidak mencapai target maka status pengangkatan dibatalkan. Hal ini membuat karyawan merasa kebingungan dengan prosedur promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan khususnya bagi karyawan *outsourcing* sehingga karyawan merasa sulit mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis menemukan fakta beberapa karyawan tingkat kedisiplinannya sering tidak masuk kerja dan sebagian karyawan masih datang terlambat ke kantor. Untuk menanggapi permasalahan pendisiplinan ini, pihak PT. Federal International Finance Cabang Palembang membuat sanksi bagi karyawan yang tanpa alasan tidak mengikuti aturan perusahaan berupa surat peringatan. Berdasarkan data absensi karyawan 6 bulan terakhir dapat dijelaskan bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja masih rendah dengan tidak selalu bagus presentase dalam kehadiran karyawan 100%.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Federal International Finance 6 bulan
Juli-Desember tahun 2021

Bulan	Karyawan	Absensi			Jumlah	Presentase Ketidakhadiran
		Cuti	Sakit	Izin		
Juli	153	7	15	36	58	37%
Agustus	153	8	10	30	48	31%
September	153	11	13	27	51	33%
Oktober	153	9	16	22	47	30%
November	153	5	11	25	41	26%
Desember	153	15	9	15	39	25%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Pengamatan disiplin kerja pada PT. Federal International Finance yang dirasakan kurangnya sikap disiplin dalam kehadiran absensi dibulan Juli dengan tingkat presentase 37%, sangat rendah sekali.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Insentif, Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang?
2. Apakah Insentif secara parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang ?
3. Apakah Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang ?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang.
2. Pengaruh Insentif secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang.
3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang.
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia agar dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai insentif, promosi jabatan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia

terkhusus dalam hal insentif, promosi jabatan, dan disiplin kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan

3. Bagi Akademik

Sebagai salah satu sumber informasi dalam menambah pengetahuan guna untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauziah. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Journal Manajemen Umud*. Hal 1-8.
- Ansory, Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Indonesia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Sanusi. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, I. Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Batjo, Nurdin, Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bernardi, Russel. (2016). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Jilid Tiga. Yogyakarta: CV. Andi Orrset.
- Darman.(2015). Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi.
<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/promosi-jabatan.html>. Diakses pada tanggal 19 Februari 2022 pukul 21.16
- Daryanto, Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2017). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: CV. Andi Alfabeta.
- Gede, Purnawan Adi. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal Bisma Manajemen*. Vol.5 No. 1

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert. (2016). *Belajar Mudah Untuk Pemula SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Lily, Setiyawati Kristianti. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede*. Journal Ekonomi Efektif. Hal 329-336
- Linov, HR. (2021). Manfaat Pemberian Prestasi Kerja Untuk Karyawan Dan Perusahaan. <https://www.linovhr.com/prestasi-kerja-karyawan/>. Diakses pada tanggal 21 Februari 2022 pukul 21.00
- Moren, Vindi Antonie. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort Dan SPA Manado*. Journal Ilmu Administrasi Bisnis. Hal 21-24
- Pebi, Julianto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. Journal Administrasi Nusantara. Hal 42-58.
- Priyatno, Dwi. (2014). *SPSS Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rafsanjani, Ali Akbar. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medisafe Technologies Desa Buntu Berdimbar Tanrung Murawa Deli Serdang*. Journal Akbar Juara. Hal 25-33.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.

- Sarwoto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. *Journal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Hal 124-137.
- Sopiah, Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: CV. Andi Orrset.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pemada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pemada Media Group.
- Tim Penyusun. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Trsalis, Annisa. (2021). Panduan Menjaga Disiplin Kerja Dan Manfaatnya Untuk Perusahaan. <https://www.ekrut.com/media/disiplin-kerja>. Diakses pada tanggal 21 Februari 2022 pukul 20.30
- Wahyudi, Bambang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Sulita.