

SKRIPSI
PENGARUH JENJANG KARIR, INSENTIF DAN
KONFERENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG



Diajukan oleh:

EDUAR REGANDA SINAGA

NPM. 1901110003.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Eduer Reganda Sinaga
Nomor Pokok/NIRM : 1901110003.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Jenjang Karir, Insentif Dan Konferensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-3-23 Pembimbing I : 
Baidowi Abdhie, SE, M.P.
NIDN : 0210116101

Tanggal 21-3-23 Pembimbing II : 
Hj. Noviani SE, M.Si
NIDN : 0221116101

M11/PS/DFEB/23


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi




Dr. Misy. Mirdial, SE, M.SIAK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0212096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Eduar Regenda Sinaga
 Nomor Pokok/NIRM : 1901110003.P
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
 Judul Skripsi : Pengaruh Jenjang Karir, Insentif Dan Konferensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Primateama Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 21-3-23 Ketua Penguji :  Baidoyi Abdhis, SE.M.P
 NIDN : 0210116101

Tanggal 21-3-23 Penguji I :  Hl. Noviani SE, M.Si
 NIDN : 0221116101

Tanggal 22-3-24 Penguji II :  Amrillah Azrin, SE.M.M
 NIDN : 0203026201

19/PS/DFEB/23

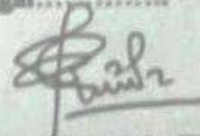
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Tanggal 22-3-23

Ketua Prodi Manajemen
 Tanggal 22-3-23




Dr. May Milda, SE.M.SiAk.CA.CSRS
 NIDN. 0205026401


Marivam Zanariah, SE., MM.
 NIDN.0272096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pernah malu dengan apa yang kamu kerjakan walaupun gagal, cobalah belajar dari kegagalan dan mulai lagi”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*

Masa Depan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

| | |
|---------------------|--------------------------------------|
| Nama | Eduar Reganda Sinaga |
| Nomor Pokok/NIRM | 1901110003.P |
| Jurusan Prog. Studi | Manajemen |
| Jenjang Pendidikan | Strata I |
| Mata Kuliah Pokok | Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) |

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 sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2023



Eduar Reganda Sinaga

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Jenjang Karir, Insentif Dan Konferensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Indomarco Prisma Utama Palembang". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

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

1. Bapak Prof.Ir.H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Misy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
5. Bapak Baidowi Abdhie, SE,M.P selaku dosen pembimbing I telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Hj. Noviarni SE, M.,Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh staf dan karyawan PT .Indomarco Prismatama Palembang yang telah membantu dalam penelitian ini.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2023

Peneliti

ABSTRAK

Eduar Reganda Sinaga, Pengaruh Jenjang Karir, Insentif Dan Konferensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE,M.P dan Ibu Hj. Noviarni SE, M.,Si)

Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh jenjang karir, insentif dan konferensi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Palembang Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang yang berjumlah 100 orang. Jadi penelitian ini menggunakan *non probability sampling*.. Analisis regresi linier berganda pada tabel *Coefficients* diperoleh persamaan $Y = 16.459 + 0,606 X_1 + 0,377 X_2 - 0,358 X_3$ yang berarti setiap penambahan satu satuan jenjang karir akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,606 berarti setiap penambahan satu satuan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,377 dan setiap penambahan satu satuan konferensi akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,358. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (14.200) > F_{tabel} (3,23)$ dengan nilai tingkat sig t $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang jenjang karir, insentif dan konferensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial nilai signifikansi jenjang karir nilai sig t $0,046 < \alpha 0,05$ yang mengindikasikan bahwa jenjang karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif nilai sig t $0,013 < \alpha 0,05$ yang mengindikasikan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan signifikansi konferensi dengan nilai sig t $0,074 > \alpha 0,05$ yang mengindikasikan bahwa konferensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Jenjang Karir, Insentif, Konferensi Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Eduar Reganda Sinaga, The Influence of Career Paths, Incentives and Conferences on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie, SE, M.P and Mrs. Hj. Noviarni SE, M., Si)

The aim of this researcher is to determine the influence of career paths, incentives and conferences simultaneously and partially on employee performance at PT Indomarco Prismatama Palembang. This type of research is quantitative, namely the sample in this research is employees of PT. Indomarco Prismatama Palembang, numbering 100 people. So this research uses non-probability sampling. Multiple linear regression analysis in the Coefficients table shows the equation $Y = 16,459 + 0.606 X1 + 0.377 X2 - 0.358$ incentives will increase employee performance by 0.377 and each additional one conference unit will reduce employee performance value by -0.358. Simultaneously, the value $F_{count} (14,200) > F_{table} (3.23)$ was obtained with a sig t level value $(0.000) < \alpha (0.05)$ where career path, incentives and conferences simultaneously influenced employee performance. Partially the significance value of career path is sig t value $0.046 < \alpha 0.05$ which indicates that career path partially influences employee performance, incentive sig t value is $0.013 < \alpha 0.05$ which indicates that incentives partially influence employee performance and the significance of the conference with a sig t value of $0.074 > \alpha 0.05$ which indicates that the conference partially has no effect on employee performance.

Keywords: Career Path, Incentives, Conferences and Employee Performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| ABSTRAK | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.1.1 Tujuan Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.2 Kinerja | 13 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kinerja | 13 |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja | 13 |
| 2.1.2.3 Manfaat Kinerja | 14 |
| 2.1.2.4 Dimensi Kinerja | 14 |
| 2.1.2.5 Indikator Kinerja | 15 |
| 2.1.2.6 Teori Kinerja | 16 |
| 2.1.3 Jenjang karir | 17 |
| 2.1.3.1 Pengertian Jenjang Karir | 17 |
| 2.1.3.2 Tujuan pengembangan jenjang karir | 17 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor perkembangan jenjang karir | 18 |
| 2.1.3.4 Teori Pengembangan Karir | 19 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.3.5 Dimensi jenjang karir | 20 |
| 2.1.3.6 Indikator Jenjang Karier | 21 |
| 2.1.4 Insentif | 23 |
| 2.1.4.1 Pengertian Insentif | 23 |
| 2.1.4.2 Tujuan dan Prinsip Pemberian Insentif | 24 |
| 2.1.4.3 Jenis-Jenis Insentif | 25 |
| 2.1.4.4 Teori Tentang Insentif | 25 |
| 2.1.4.5 Dimensi Insentif | 26 |
| 2.1.4.6 Indikator Insentif | 26 |
| 2.1.5 Konferensi (<i>Conference</i>) | 28 |
| 2.1.5.1 Prinsip-Prinsip Dasar Konferensi (<i>Conference</i>) | 29 |
| 2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi Konferensi (<i>Conference</i>)..... | 30 |
| 2.1.5.3 Dimensi Konferensi | 33 |
| 2.1.5.4 Indikator Konferensi | 33 |
| 2.2 Penelitian Lain Yang Relevan | 34 |
| 2.3 Kerangka Berfikir | 36 |
| 2.4 Hipotesis | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian | 38 |
| 3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.2.1 Sumber Data | 38 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.3 Populasi dan Sample dan Sampling | 40 |
| 3.3.1 Populasi | 40 |
| 3.3.2 Sample | 40 |
| 3.3.3 Teknik Sampling | 42 |
| 3.4 Rancangan Penelitian..... | 42 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional | |
| 3.5.1 Variabel Penelitian | 43 |
| 3.5.2 Defenisi Operasional | 44 |
| 3.6 Instrument Penelitian..... | 45 |

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| 3.6.1 Uji Validitas..... | 46 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 3.6.3.1 Uji Normalitas | 48 |
| 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas | 49 |
| 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas | 49 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 50 |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 50 |
| 3.7.2 Uji Normalitas Data..... | 49 |
| 3.8 Uji Hipotesis Statistik | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 56 |
| 4.1.1 Sejarah PT.Indomarco Prismatama Palembang | 56 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi | 57 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas | 57 |
| 4.1.3.1 Struktur Organisasi | 57 |
| 4.1.3.2 Uraian Tugas | 58 |
| 4.2 Pembahasan dan interpretasi | 61 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil Responden..... | 61 |
| 4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur | 62 |
| 4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 62 |
| 4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian | 62 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 62 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 65 |
| 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 66 |
| 4.4.1 Analisa Linier Berganda | 69 |
| 4.4.2 Koefisien Korelasi..... | 70 |
| 4.4.3 Koefisien Determinasi..... | |
| 4.5 Uji Hipotesis Penelitian | 72 |
| 4.5.1 Uji Simultan (Uji F) | 72 |
| 4.5.2 Uji Parsial (Uji t)..... | 73 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 77 |
| 5.2 Saran-saran..... | 78 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|------------------------------------------------------------|---------|
| 2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 34 |
| 3.1 Kegiatan Penelitian | 38 |
| 3.2 Data Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang | 40 |
| 3.2 Definisi Operasional..... | 44 |
| 3.3 Skala Likert | 46 |
| 3.4 Interval koefisien..... | 51 |
| 4.1 Hasil Uji Validitas Jenjang Karir (X1)..... | 63 |
| 4.2 Hasil Uji Validitas Insentif (X2) | 64 |
| 4.3 Hasil Uji Validitas Konferensi (X3) | 64 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)..... | 65 |
| 4.5 Hasil Uji Reliabilitas | 66 |
| 4.6 Hasil Uji Normalitas | 67 |
| 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas | 68 |
| 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 69 |
| 4.9 Hasil Uji Koefesien Korelasi | 71 |
| 4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi | 71 |
| 4.11 Hasil Uji F..... | 72 |
| 4.12 Hasil Uji t | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.1 Grafik penilaian kerja PT.Indomarco Prismatama Tahun 2020-2022 | 6 |
| 2.1 Kerangka Berpikir | 37 |
| 4.1 Struktur Organisasi PT.Indomarco Prismatama Palembang Cabang Palembang | 58 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 61 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 68 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlihatkan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (simamora;2016)

Fahmi (2018:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi Dinas Perindustrian Kota Palembang untuk mencapai tujuan instansi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada

sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut.

Jenjang karier (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir menurut Tan dalam Papatungan (2016) istilah karir (*career*) diartikan suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Menurut (Pranitasari et al.,2019) karier adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karier dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan insentif dan tunjangan kepada karyawan. Pemberian insentif dan tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. pembagian insentif harus ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kinerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak Mangkunegara dalam Hamali (2016).

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017) Tujuan pemberian insentif dan tunjangan oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Konferensi adalah satu pertemuan dimana semua para pesertanya terlihat aktif dan memiliki tujuan untuk mengeksplorasi sebuah ide. berjalannya sebuah konferensi dengan adanya ruang konferensi adalah sebuah ruang yang memungkinkan interaksi aktif seluruh peserta seminar, orang yang mengikuti konferensi, orang yang mengarahkan dan memoderasi jalannya konferensi dilanjutkan dengan pertanyaan kunci yang dibahas oleh semua peserta bergiliran. Menurut Kasrul, (2004), *Conference* atau konferensi adalah suatu pertemuan yang diselenggarakan terutama mengenai bentuk-bentuk tata, adat atau kebiasaan yang berdasarkan mufakat umum.

PT.Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang.

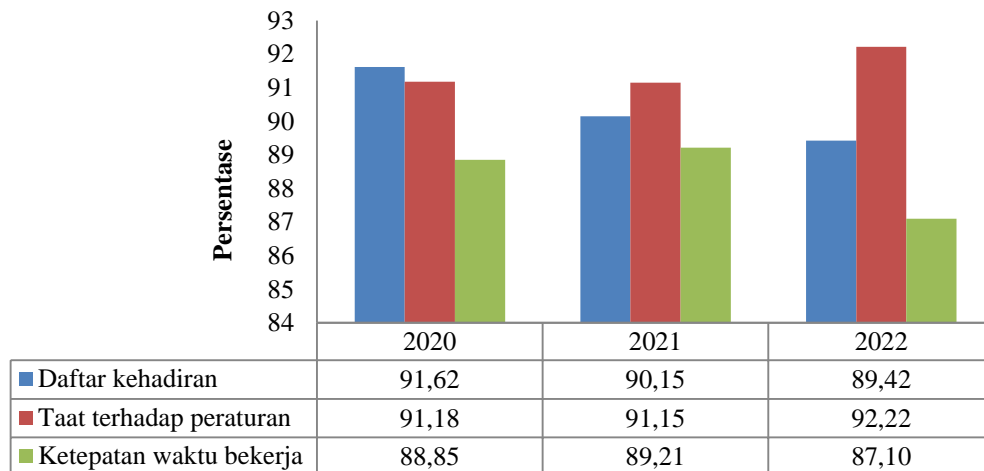
Berdasarkan observasi awal peneliti banyaknya keluhan masyarakat terhadap PT.Indomarco Prismatama, ternyata kualitas dan pelayanan dari PT.Indomarco Prismatama kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai konsumen baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti keterlambatan dalam menangani masalah saat pembayaran di kasir toko, ruangan AC tidak dingin, kurangnya tanggapan terhadap konsumen, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor jenjang karir, insentif dan konferensi serta faktor-faktor yang lain.

Fenomena yang terjadi dalam jenjang karir di PT.Indomarco Prismatama menggunakan strategi pengelolaan SDM di perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah karier. Sistem jenjang karir yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan dirinya. Sistem jenjang karir yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebagai perusahaan minimarket yang sangat besar, PT.Indomarco Prismatama telah menyadarinya dengan baik sehingga dibuatlah sistem jenjang karir bagi karyawan, Namun dalam perkembangan 5 (lima) tahun berjalan tersebut penerapan sistem jenjang karir karyawan ini justru terjadi percepatan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang beprestasi. Akibat dari percepatan jenjang karir ini terjadi penumpukan pada level tengah (*middle management*). permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan PT.Indomarco Prismatama adalah perusahaan masih memegang proses jenjang karir pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan baik itu perubahan pada proses jenjang karir, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja di perusahaan PT.Indomarco Prismatama.

PT.Indomarco Prismatama dalam penentuan insentif karyawan adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuainya dalam pemberian upah insentif yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya insentif yang diberikan

sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal. dibawah ini grafik penilaian kerja PT.Indomarco Prismatama Tahun 2020-2022

Gambar 1.1 penilaian kerja PT.Indomarco Prismatama Tahun 2020-2022



Sumber : PT.Indomarco Prismatama, 2023

Penilaian kerja PT.Indomarco Prismatama dari tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran pada tahun 2020 sebesar 91.62% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 89,42% , taat terhadap peraturan sebesar 91.18% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 91,15% dan tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 92,22%, ketepatan waktu bekerja sebesar 88.85% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 87,10. Penyebab penurunan kinerja di PT.Indomarco Prismatama karena kurang sesuai insentif yang diberikan perusahaan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu Perwita dkk (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, jenjang karir dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero, Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang yaitu terdiri dari pengelola PT Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Buleleng secara

keseluruhan dengan metode total sampling, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan jenjang karir terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, jenjang karir dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero

Sedangkan Prima dkk, (2022) yang berjudul pengaruh insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang responden yang diperoleh dengan menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS, Hasil penelitian insentif dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan (bersama-sama).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Jenjang Karir, Insentif dan Konferensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Jenjang Karir, Insentif dan Konferensi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama?

2. Apakah Jenjang Karir berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama?
4. Apakah Konferensi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh Jenjang Karir, Insentif dan Konferensi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.
2. Pengaruh Jenjang Karir berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.
3. Pengaruh Insentif berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.
4. Pengaruh Konferensi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman dan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai data referensi

bagi Perusahaan untuk melihat pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan Jenjang Karir, Insentif dan Konferensi agar mencapai target yang di harapkan Perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam melihat bagaimana Jenjang Karir, Insentif dan Konferensi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mewujudkan tujuan suatu Perusahaan.
3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat diandalkan dalam menggali informasi dalam bidang manajemen terhadap hal hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri, *Manajemen Pemasaran*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019, cetakan ketujuh.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aisyah, Nurhasanah, 2018, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 8 - 18.
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, 2017, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)* Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Ahmad, I. W., Rahmawati, L.D., & Wardhana, T. H, 2018, *Demographic Profile, Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya*. Biomolecular and Health Science Jurnal, 1(1): 34 - 39.
- Badriyah M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cindy, 2020 Skripsi, *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia*. Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kwik Kian Gie : Jakarta.
- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ardika Sulaeman, 2014, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Edison, Emron. et. Al, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadri Hayatul, 2017, *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*. JOM Fekon, Vol. 4 (1) : 414 – 425

- Fitri Astuti Cahyaningtyas¹ & Sudharto P. Hadi, 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)* Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hani, T. Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartatik, 2014, *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Mangkunegara, A. P., 2013, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jufrizen. ,2018, *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning
- Muhammad Ihsan, 2019, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*
- Nikmah, dkk. ,2018, *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*.Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987726X.
- Novia Cindy, 2020 *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia*. Institut bisnis dan informatika kwik kian gie Jakarta
- Rahmawati, Shalahuddin, 2017. “*Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi*”. Jurnal Administrasi Kantor,. 5(1), 99-100.
- Riduwan ,2015, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta

- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ryusnita, 2017. "*Definisi Rekrutmen Menurut Parah Ahli*". Tersedia pada <https://definisisimenurutparaahli.blogspot.com/2017/06/26-definisi-rekrutmen-menurut-parah-ahli.html>
- Pramudyo, A., 2016. *Peran Manajemen Kearsipan Dalam Kehidupan Organisasi*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi 3 (2), 2016, 73.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. ,2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Priansa, D. J., 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Yudi, 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi*. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015, p.722-737.
- Sugiyono, 2013, *Metode Peneitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vivi Dewanti Simbolon, 2018 ,*Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada pt. Pegadaian (persero) kantor wilayah i medan* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan