

**PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN DAN JENJANG KARIER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BESTON HOTEL  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

**NANDINI MEIL YANTI**

**NPM.21.01.11.01.24**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nandini Meil Yanti  
Nomor Pokok/NIM : 2101110124  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Jenjang  
Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Beston  
Hotel Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30-1-2025 Penguji I :   
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M  
NIDN. 0016035101

Tanggal 30-1-2025 Penguji II :   
: Dr. Yolanda Veyebitha, SE., M.Si  
NIDN. 0226028303

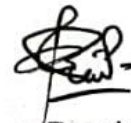
Mengetahui :

Dekan 30-1-2025  
Tanggal .....



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

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 30-1-2025



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

033 /PS/DFEB/ 25

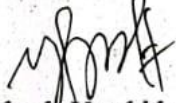
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

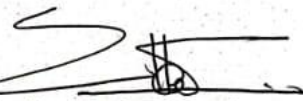
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Nandini Meil Yanti  
Nomor Pokok/NIM : 2101110124  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Jenjang  
Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Beston  
Hotel Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 30-1-2025 Ketua Penguji :   
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M  
NIDN. 0016035101

Tanggal 30-1-2025 Penguji I :   
: Dr. Yolanda Veyebitha, SE, M.Si  
NIDN. 0226028303

Tanggal 30-1-2025 Penguji II :   
: Ellen Sumiarni, SE, M.Si  
NIDN. 0223116001

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 04-02-2025



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

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 30-1-2025



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN. 0222096301

033/PS/DFEB/15

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nandini Meil Yanti  
Nomor Pokok/NPM : 2101110124  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN DAN  
JENJANG KARIER TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BESTON HOTEL 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 sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025



Nandini Meil Yanti

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan Allah SWT atas karunia dan nikmat-nya sehingga akhirnya penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Jenjang karier terhadap Kinerja Karyawan Beston Hotel Palembang. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan mencapai sarjana S1 Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Proses penyusunan skripsi ini penulis menerima bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS, selaku rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku ketua ProgramStudi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Prof.Dr.Sulbahri Madjir,SE.,M.M selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr.YolandaVeyibitha,SE.,MSi selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Ibu Veni Mayasari, SE,MM Selaku Dosen Pembimbing Akademik

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pimpinan dan staf karyawan pada Beston Hotel Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Ayahku Tersayang Mulyanto dan Ibuku Tercinta Surtini yang berjasa dalam hidup penulis. Terima kasih atas doa, cinta, kasih sayang, kesabaran yang luas saat membesarkan penulis selama ini, dan segala bentuk yang diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil penulis.
10. Keluarga tersayang yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Almamater, sahabat dan Teman-teman seperjuangan angkatan 2021 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya dan supportnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Diriku sendiri, terima kasih sudah bertahan sampai saat ini, sudah kuat menghadapi semua masalah yang ada, untuk ke depannya ayo berkembang lebih indah lagi, lebih ceria, lebih sukses, dan bahagia selalu.

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan karunia-nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat

memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya dan pada pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan.

Palembang, Januari 2025

Nandini Meil Yanti

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
12.1..... Latar Belakang.....	1
12.2..... Perumusan Masalah.....	6
12.3..... Tujuan Penelitian.....	6
12.4..... Manfaat Penelitian.....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.2. Penelitian Yang Relevan.....	29



2.3. Kerangka Berpikir .....	31
2.4. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	38
3.4. Rancangan Penelitian .....	39
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.6. Instrumen Penelitian .....	43
3.7. Teknik Analisis Data .....	44
3.8. Sistematika Penulisan .....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	52
4.2. Pembahasan .....	70

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	75

**DAFTAR PUSTAKA.....77**

**LAMPIRAN..... 80**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian program kerja Beston Hotel Palembang 2021-2023.....	3
Tabel 2.1 Penelitian yang relevan.....	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan .....	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional .....	41
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran.....	43
Tabel 3.5 Interpretasi koefisien korelasi .....	46
Tabel 4.1 Tarif Beston Hotel.....	53
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Insentif .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Jenjang Karier .....	60

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi .....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji F Simultan .....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji T Parsial.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.2	Hail Uji Heteroskedastisitas.....	64

## **ABSTRAK**

**NANDINI MEIL YANTI, ” PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN DAN JENJANG KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BESTON HOTEL PALEMBANG“. Dibawah bimbingan Bapak Prof.Dr.H Sulbahri Madjir, SE.,M.M dan Ibu Dr.Yolanda Veyibitha,SE.,M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Jenjang Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Beston Hotel Palembang. Penentuan dalam sampel ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh . Yaitu seluruh karyawan Beston Hotel Palembang yang dapat dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.

Analisis yang digunakan bahwa : Uji F diperoleh F hitung sebesar 53.972 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. dengan kata lain bahwa Insentif, Promosi Jabatan dan Jenjang Karier, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t dapat dijelaskan :a) Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,124. b) Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,002. c) Jenjang Karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi 0,000.

**Kata kunci : Insentif, Promosi Jabatan dan Jenjang Karier**

## **ABSTRACT**

**NANDINI MEIL YANTI, "THE EFFECT OF INCENTIVES, PROMOTION AND CAREER LEVELS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BESTON HOTEL PALEMBANG". Under the guidance of Mr. Prof.Dr.H Sulbahri Madjir, SE.,M.M and Mrs. Dr.Yolanda Veyibitha,SE.,M.Si**

This research aims to determine the influence of incentives, position promotions and career paths on employee performance at Beston Hotel Palembang. Determination in this sample uses Saturated Sampling Technique. Namely all employees of Beston Hotel Palembang who can be used as samples. Thus, the sample in this study amounted to 84 people. While the analysis technique used is multiple linear analysis.

The analysis used is that: The F test obtained F count of 53.972 with a significant level of 0.000. in other words that Incentives, Job Promotions and Career Levels, have a simultaneous or joint effect on employee performance. Based on the t-test table, it can be explained: a) Incentives (X1) do not have a significant effect on employee performance (Y) with a significance of 0.124. b) Job Promotions (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with a significance of 0.002. c) Career Levels (X3) have a significant effect on employee performance (Y) with a significance of 0.000.

**Keywords: Incentives, Job Promotions and Career**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO: “Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.” - Andrew Jackson**

### **KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK:**

- ❖ **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- ❖ **Keluargaku Tersayang**
- ❖ **Kepada Sahabatku dan Teman-teman**
- ❖ **Almamater Tercinta**



## **RIWAYAT HIDUP**

Nandini Meil Yanti, lahir di Palembang pada tanggal 22 Mei 2002 dari Bapak Mulyanto dan Ibu Surtini. Ia anak ke-1 dari 3 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di MI Quraniah 3 Palembang , Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2017 di SMP Negeri 6 Palembang , dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2020 di SMK Tamansiswa 1 Palembang, kemudian pada tahun 2021 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

**Palembang, Januari 2025**

**Nandini Meil Yanti**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya kemajuan teknologi diikuti oleh perkembangan zaman yang begitu cepat membawa pengaruh ke segala bidang, termasuk salah satunya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur maupun jasa pada dasarnya tidak luput dari masalah sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu setiap perusahaan dituntut dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang diharapkan dapat berkontribusi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan meliputi insentif, promosi jabatan dan jenjang karier (Dessler, 2017).

Menurut Rivai (2009:384) insentif adalah “bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif. Di Beston Hotel Palembang, pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas mereka. Namun, jika insentif yang diberikan tidak adil atau tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan, hal ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan yang mengarah pada demotivasi. Menurut Armstrong (2014), insentif yang baik tidak hanya

meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain pemberian insentif, adanya promosi jabatan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam melaksanakan program promosi jabatan maka perlu diadakan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria-kriteria tersebut hendaknya dijadikan standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Menurut Manullang (2010:153) promosi jabatan adalah kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dalam kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Beberapa karyawan di Beston Hotel Palembang, penting untuk memastikan bahwa proses promosi dilakukan secara transparan dan berdasarkan kinerja. Promosi yang tidak jelas dan tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi karyawan. Suwan (2016) menegaskan bahwa promosi yang adil berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa bahwa promosi didasarkan pada kedekatan dengan manajemen daripada kinerja, hal ini dapat menimbulkan tidak percaya dan mengurangi produktivitas.

Selain itu, jenjang karier merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan yang mana, karyawan akan termotivasi sehingga menuntun karyawan secara sistematis untuk mendapatkan jabatan serta keuntungan lainnya dari perusahaan dengan berusaha mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Karyawan Beston Hotel Palembang banyak yang merasa bingung mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai posisi yang lebih

tinggi. Tidak jelas dalam jenjang karier dapat menyebabkan karyawan merasa terhambat, sehingga mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Menurut Greenhaus et al. (2010), pengembangan karier yang terencana membantu karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi.

Menurut Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karier menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karier seorang individu dengan tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian Mazura (2012) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga insentif dapat dijadikan tolak ukur oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Akbar dan Sinaulan (2020) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga promosi jabatan dapat dijadikan tolak ukur oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian selanjutnya pada penelitian Sihombing et al (2022) menunjukkan bahwa variabel jenjang karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Program Kerja Beston Hotel Palembang**

No	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
			T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1	Pelatihan Layanan Pelanggan	Tingkat Kepuasan Pelanggan	80%	78%	85%	83%	90%	88%
2	Program Insentif Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Menerima Insentif	50%	48%	60%	58%	70%	65%
3	Pengembangan Karier Karyawan	Persentase Karyawan Yang Mendapatkan Promosi	25%	20%	30%	28%	40%	35%
4	Peningkatan Kualitas Makanan	Ranting Makanan Dari Pelanggan (1-5)	4.0	3.9	4.3	4.2	4.5	4.4
5	Program Kebersihan dan Pemeliharaan	Tingkat Kebersihan (Survei Internal)	75%	72%	80%	78%	84%	82%
6	Tingkat Keamanan	Jumlah Insiden Keamanan Yang Dilaporkan	6	7	5	4	3	2
7	Program CSR (Corporate Social Responsibility)	Kegiatan CSR yang Dilaksanakan	1	1	2	2	3	3
8	Penilaian Kinerja Berkala	Presentase Karyawan Yang Mendapatkan Evaluasi	85%	82%	90%	94%	98%	96%

Sumber: Hasil Pra-Survei 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja Beston Hotel Palembang belum mencapai target. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari tahun 2021-2023 presentase data kinerja belum mencapai 100%. Hal ini kemungkinan besar kinerja karyawan belum maksimal, maka untuk mengetahui pengaruh insentif, promosi jabatan dan jenjang karier terhadap kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF, PROMOSI JABATAN DAN JENJANG KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BESTON HOTEL PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah adanya:

1. Apakah insentif, promosi jabatan dan jenjang karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Beston Hotel Palembang?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Beston Hotel Palembang?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Beston Hotel Palembang?
4. Apakah jenjang karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Beston Hotel Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah tersebut tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif, promosi jabatan dan jenjang karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Beston Hotel Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Beston Hotel Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Beston Hotel Palembang?
4. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karier secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Beston Hotel Palembang?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti tentang pengaruh insentif, promosi jabatan dan jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada Beston Hotel Palembang.

2. Bagi Beston Hotel Palembang

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Beston Hotel Palembang tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut insentif, promosi jabatan dan jenjang karier.

3. Bagi Almameter

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Sahit, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Training, Jenjang Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Di PT. PLASA 99 MEDAN. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1*(01).
- Alfiyani, N., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business, 5*(2), 371-381.
- Andrizanah, A. (2019). PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ADIRA MULTI FINANCE Tbk CABANG BANDAR JAYA LAMPUNG TENGAH.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:
- Fauzi, M. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIGITAL OPTIK TEKNOLOGI (DOT)* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Firmanto, F. A. (2019). Kajian Tentang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Kepada Promosi Jabatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20*(2), 18-30.
- Irfaniya, L. (2018). *Pengaruh Gaji, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS SATY NEGARA INDONESIA).
- Kusuma, M. I. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. RAJAWALI CITRAMASS KAB. MOJOKERTO* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit Mojokerto).

- Mahendra, V. N., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). PENGARUH KAREKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DAERAH SIJUNG. *Matua Jurnal*, 3(1), 25-34.
- Permana, H. D., Hapsari, A. A., Nugraha, D., & Jaenul, A. (2021). Evaluasi Kinerja Sistem Aplikasi E-commerce Shopee menggunakan Metode PIECES Framework. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 20(2), 202-209.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108-120.
- Samsuarni, S., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 1-10.
- Saputra, A. (2020). *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN SINDORO PRINGSEWU TAHUN 2020* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Setia, M. M. (2019). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jasa Tirta I Malang* (Doctoral dissertation).
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan

- Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Alfabeta: Bandung.
- Surya, A., WA, A. R., Nugroho, Y. C., & Alie, M. S. PENGARUH DISIPLIN, KEMAMPUAN, DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSATOOREDO, Tbk BANDAR LAMPUNG.
- Tambun, E., Tarigan, M. I., Sitompul, P., & Tinambunan, A. P. (2023). PENGARUH DESKRIPSI KERJA, JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRINESIA RAYA MEDAN. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 236-244.
- Tan, Foong-ming. 2008. Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support. *Journal of Bussiness and Public Affairs* Volume 2, Issue1, 2008.
- Windasari, I. G. A., & Asih, A. A. K. S. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Baramundi, Bena. *Journal Research of Management*, 2(1), 44-57.
- Yanuarmawan, D. (2012). PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKAJI MENURUT TEORI ALDEFER. *Jurnal akuntansi dan ekonomi bisnis*, 1(1), 57-72.