

**Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari
Department Store Cabang Depok Town Square**

Oleh:

1). Muhammad Akbar

Email : mu.akbar1010@gmail.com

2). Jeffry H. Sinaulan

Email : jeffryhermansinaulan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see, describe, and analyze instructions and promotions on employee performance variables on one day, either simultaneously or partially. The results showed that the incentive and promotion variables had a significant effect on employee performance variables. Based on the test results, the t value = 3.018 with a significance value of 0.003 < 0.05 for the incentive variable, and the t value = 3.986 with a significance value of 0.000 < 0.05 for the promotion variable. Job promotion variable has a greater influence on employee performance with a regression coefficient of 0.360 compared to the incentive variable which is only 0.270. From the total research results, it can be shown that the incentive and promotion variables have a significant influence on employee performance variables either simultaneously or partially.

Keywords: Incentives, Job Promotion, Employee

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam keadaan perekonomian Indonesia yang sedang lesu, yang dimana terdapat banyak perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah yang mengalami kemunduran akibat dari dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan, maka sangatlah perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi dan kualitas sumber daya manusianya agar dapat bertahan dalam proses persaingan.

Sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi serta kualitas sumber daya manusianya agar tetap dapat bertahan dalam proses persaingan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting dalam menggerakkan dan

mewujudkan eksistensi perusahaan agar tercapainya tujuan bisnis. Disamping itu, sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan dan sebagainya. Keunikan aset ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi perusahaan aktif.

Dengan maksud untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya masalah insentif dan promosi jabatan ini sehingga sangat mempengaruhi mental

karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya, maka sudah selayaknya pemimpin memperhatikan dengan seksama masalah pemberian insentif dan promosi jabatan ini.

Melalui rangsangan dalam bentuk pemberian insentif dan promosi jabatan ini, sehingga diharapkan agar para karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga produktifitas kerja karyawan tinggi pula dan kinerja perusahaan meningkat yang dilihat dari faktor-faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya dilihat dari pekerjaan menantang, rekan kerja, pimpinan, gaji dan promisi kerja.

PT Matahari Department Store Tbk merupakan perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan toserba Matahari yang bergerak dibidang penjualan aneka macam barang seperti pakaian, aksesoris, tas, sepatu, kosmetik,

perlengkapan rumah tangga dan mainan. Dengan adanya pelaksanaan pemberian insentif dan promosi jabatan yang baik dan efektif maka kinerja dan kepuasan kerja akan meningkat, sehingga karyawan karyawan akan semakin memotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan perusahaan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang inilah penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE CABANG DEPOK TOWN SQUARE”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, permasalahan yang akan diteliti adalah:

- a. Apakah ada pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT.

- Matahari Department Store
Cabang Depok Town Square?
- b. Apakah ada pengaruh Promosi
Jabatan terhadap kinerja
karyawan PT. Matahari
Department Store Cabang
Depok Town Square?
- c. Apakah ada pengaruh Insentif
dan Promosi Jabatan terhadap
kinerja karyawan PT. Matahari
Department Store Cabang
Depok Town Square?

BAHAN DAN METODE

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya
Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu kegiatan perekonomian. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tercipta sumber daya manusia yang kuat, handal serta memiliki nilai kompetensi yang tinggi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2), mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka-rangka mencapai tujuan organisasi”.

Insentif

Pengertian Insentif

Kata insentif merupakan kata serapan dari bahasa Inggris, Incentive yang mempunyai arti pendorong. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada

karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

Perlu kita ketahui, bahwa sistem insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan) Insentif juga mengandung pengertian penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu sehingga tergantung dari pencapaian kinerja atau produktifitas karyawan.

Tujuan Insentif

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan

produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktifitas merupakan salah satu hal yang bersifat penting.

Menurut Manullang (1981:141), mengatakan bahwa: “Insentif dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.
- b. Non Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat non keuangan, terdapat elemen utama, antara lain: keadaan pekerjaan yang memuaskan (tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja), Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan

seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan”.

Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya promosi direalisasikan untuk memajukan pegawai. Adapun pegawai yang cakap dan memberikan prestasi besar harus dikembangkan. Oleh karena itu promosi

harus dilakukan secara adil, yaitu dengan penilaian kecakapan secara objektif kepada pegawai yang akan dipromosikan. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Promosi diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dari wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggungjawab. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan

Manfaat dan Dampak Promosi Jabatan

Menurut Sastrahadiwiryono (2002 : 261) mengatakan bahwa: “Manfaat dan dampak promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral kerja

Disini manajemen menyadari bahwa promosi terkadang hanya dalam waktu tertentu dapat meningkatkan moral kerja, untuk jangka panjangnya kurang, akan tetapi ini merupakan salah satu tantangan dan perlu mendapatkan penanganan manajemen apabila kondisi seperti ini timbul diperusahaan.

b. Meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen. Kegiatan promosi ini salah satunya diperuntukkan guna menciptakan kondisi disiplin kerja yang tinggi, sehingga dengan begitu karyawan akan mampu memberikan output produktivitas kerja yang tinggi.

c. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan.

Kondisi seperti ini merupakan dambaan setiap individu yang terlibat didalamnya. Oleh sebab itu untuk merealisasikanya, alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku, sehingga harmonisasi kerja akan terwujud

d. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Disini dengan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitasnya.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan bahwa: “Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

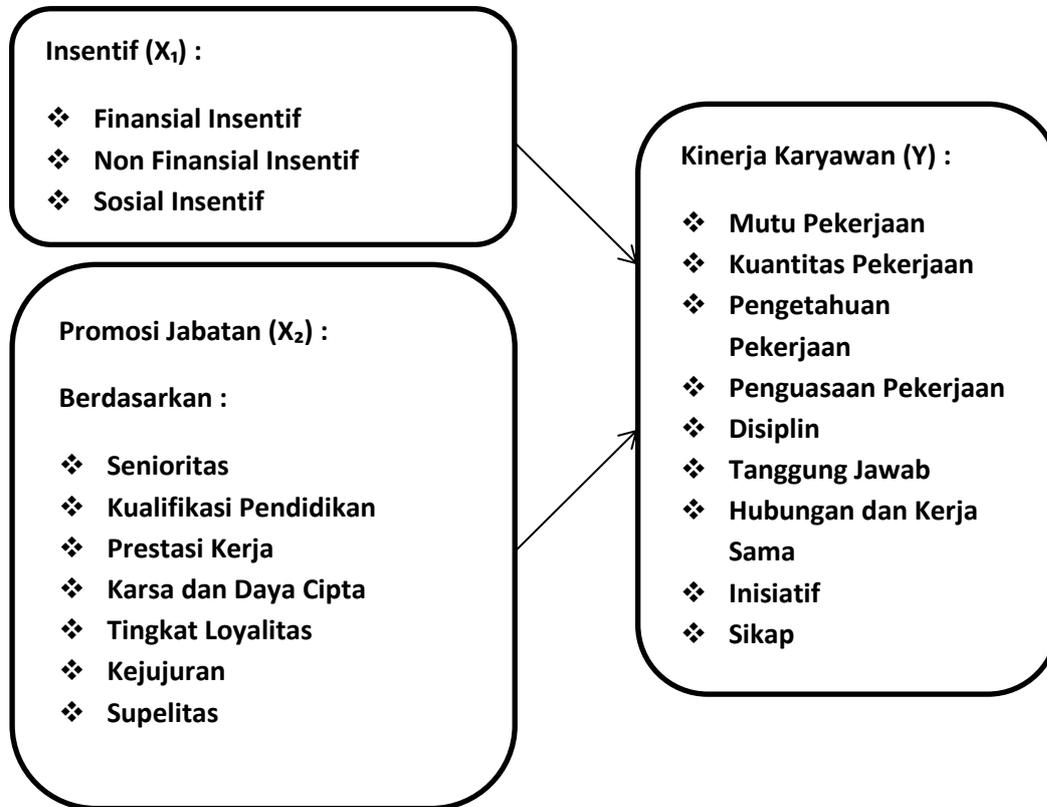
Sedangkan Hasibuan (2009: 94) mengemukakan bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Menurut Pasolong, (2013 : 182) mengatakan bahwa: “Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat”.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk melihat hasil kerja, pencapaian kerja dan prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Berdasarkan penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Penilaian kinerja meliputi kegiatan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Dari model kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis tentang kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Depok Town Square.

H_0 = Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Variabel

Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT.

Matahari Department Store Cabang Depok Town Square

H_1 = Terdapat pengaruh positive dan signifikan antara Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store

Cabang Depok Town Square

H2 = Terdapat pengaruh positive dan signifikan antara Variabel Promosi

Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department

Store Cabang Depok Town Square

H3 = Terdapat pengaruh positive dan signifikan antara Variabel Insentif

dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT.

Matahari

Department Store Cabang Depok Town Square.

Metodologi Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Matahari Depok Town Square yang beralamatkan di Jl. Margonda Raya No 1, Mall Depok Town Square Lantai Ground & Upper Ground, Depok, Jawa Barat (16424) Telepon (021) 78870241

Aktifitas pada tempat penelitian dilaksanakan selama 5 (lima) bulan sejak bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Juli 2019

Jenis Penelitian

Metode adalah suatu jenis cara yang digunakan untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengetahui dan menemukan sesuatu yang baru tentang suatu masalah atau fenomena yang terjadi pada suatu objek.

Sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, hanya satu variabel atau lebih sedangkan penelitian kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait pada penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2007 : 115) menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau

Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu”.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi karyawan yang bekerja di

PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square akan dijadikan sampel sebanyak 101 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2007 : 115) mengatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil pada populasi harus betul-betul representative (mewakili)”.

Dalam kasus ini penulis mencoba menggarap semua total populasi yaitu sebanyak 101 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji lebih besar daripada r tabel (0,196) dan bernilai positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan butir indikator dari penelitian ini lolos Uji Validitas dan dinyatakan Valid.

Uji Reabilitas

Hasil pengujian Reabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha pada variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Semua pernyataan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien Alpha

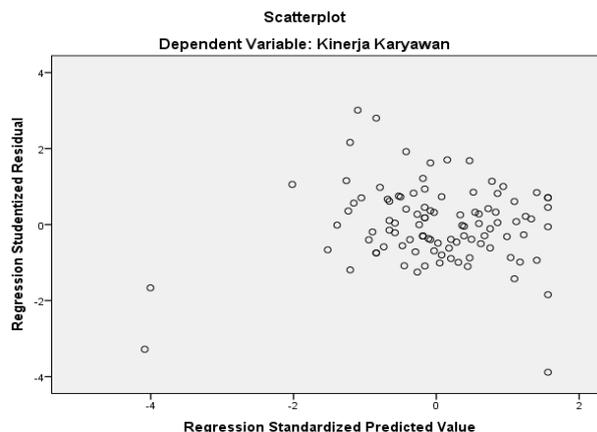
$>0,60$. Dengan demikian bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Hasil perhitungan nilai tolerance diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berartikan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Dan hasil perhitungan nilai Variance Inflator Factor (VIF) menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai VIF <10 (1.811 <10). Jadi kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel independen dalam model regresi..

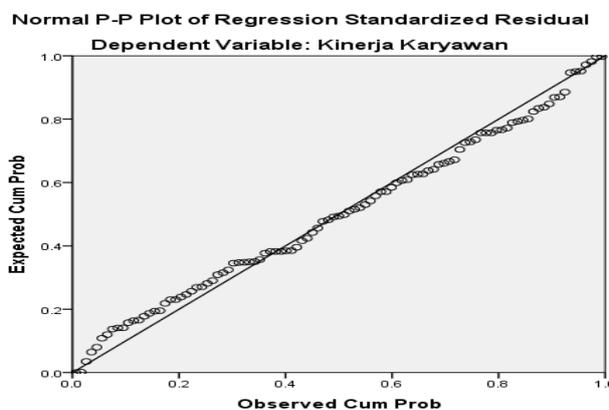
Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan pada grafik Scatterplots diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi

Uji Normalitas



Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot, dimana diatas terlihat titik-tik menyebar berhimpit hanya disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal, dari kedua grafik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda.

Diketahui hasil regresi diperoleh koefisien untuk variabel insentif sebesar 0,270 untuk variabel promosi jabatan sebesar 0,360 dengan konstanta sebesar 15.723 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.723 + 0,270X_1 + 0,360X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan keterangan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 15.723 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel insentif dan promosi jabatan, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 15.723 atau naik.
- b. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,270 adalah positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila diberikan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,270%, dimana faktor lain dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,360 adalah positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila terjadi penambahan promosi jabatan satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,360%, dimana faktor lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji f)

Dari uji Anova atau uji F di ketahui nilai F hitung (sebesar 37.225) > F tabel (3,09) dengan probabilitas 0,000. Karna probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat dikatakan bahwa insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis data dari Uji Parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $(3.018) > t$ tabel (1987) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y atau terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,270%

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(3986) > t$ tabel (1987) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y atau terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,360%

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis statistik yang dibantu program SPSS 24 menunjukkan

bahwa uji koefisien korelasi r didapat sebesar 0,657 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 43,2%, sisanya sebesar 56,8% lagi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. hasil uji koefisien determinasi ini memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square.

Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil dari analisis pada persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial variabel insentif (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel promosi jabatan (X2) berpengaruh positif juga terhadap kinerja karyawan (Y). artinya, apabila variabel independen naik maka variabel dependen juga meningkat. Jadi semakin naik tingkat insentif dan promosi jabatan maka semakin

naik pula tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square yaitu adalah sebesar 0,270%. Dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.018 > 1.987$) dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti insentif mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square.
2. Variabel promosi jabatan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square yaitu adalah sebesar 0,360%. Dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3,986 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti promosi jabatan juga mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square.

3. Variabel insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan dengan perolehan bukti F hitung (37.225) $>$ F tabel ($3,09$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square. Dan ini sekaligus menjawab hipotesa

(H3) yang berbunyi bahwa “secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Depok Town Square. Dimana variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditunjukkan untuk manajemen perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditunjukkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneruskan atau melengkapi penelitian ini sehingga hasil yang dicapai maksimal, saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Insentif harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawan, selain itu macam insentif yang diberikan perusahaan harus lebih bervariasi lagi seperti insentif-insentif tertentu ketika karyawan mampu menjual produk tertentu dalam kurun yang telah ditentukan dengan tujuan meningkatkan kepuasan, semangat dan kinerja karyawan
- b. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan-karyawan yang lebih berprestasi yaitu dengan memberikan bonus lain atau dengan memprioritaskan untuk mengikuti seleksi promosi jabatan perusahaan
- c. Perlu diadakan insentif perseorangan atau berkelompok apabila mampu melampaui target yang diberikan management, karna banyaknya jumlah karyawan pada

perusahaan yang diteliti, sehingga pasti adanya target by group atau bisa disebut target perworld.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini kedalam dimensi yang lebih spesifik dan ilmu yang berkembang tentang faktor-faktor dependen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, Yunita, et al. *“Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources And General Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup”*, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Bogor, 2010
- Dermawan, Wibisono, *“Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi”*, Erlangga, Jakarta, 2011
- Dharma, Agus *“Manajemen Supervisi”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Handoko, T. Hani *“Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia”*, BPF, Yogyakarta, 2002
- Hasibuan, Malayu S.P. *“Organisasi dan Motivasi”*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Hasibuan, Malayu, S.P. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Gunung Agung, Jakarta, 2011
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller, *“Manajemen Pemasaran”* Erlangga, Jakarta 2009
- Malayu S.P. Hasibuan, *“Organisasi dan Motivasi”*, Bumi Aksara. Jakarta, 2007
- Mangkunegara, *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”* Remaja Rosdakarya, Bandung 2011
- Mangkunegara, Anwar Perabu. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*, Revika Aditama, Bandung, 2005
- Manullang, *“Dasar-Dasar Manajemen”*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1981
- Manullang, *“Manajemen Personalia”* Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Marihot T.E *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Grasindo, Jakarta, 2002
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvans Sagala, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”* Edisi 2, Grafindo Persada, Jakarta 2009

- Samsudin, ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”*** Pustaka Setia, Bandung, 2006
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, ***“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”***, Bumi Aksara, Bandung, 2000
- Sinamora, ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”*** STIE YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta, 2004
- Sugiyono, ***“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”***, Bandung: Alfabeta, 2012