

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DALAM  
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM  
(Studi Pada Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

Oleh :  
**PUTRA ADI PRADANA**  
**NPM.1951040391**



**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/2023 M**

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DALAM  
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM  
(Studi Pada Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu  
Ekonomi (S.E)

Oleh

**PUTRA ADI PRADANA  
NPM.1951040391**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Femei Purnamasari, S.E., M.Si.**

**Pembimbing II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/2023 M**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah, *pertama* apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan alfamart di kota bandar lampung, *kedua* apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan alfamart di kota bandar lampung, *ketiga* apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan alfamart di kota bandar lampung, *keempat* apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan alfamart di kota bandar lampung, *kelima* apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan, *keenam* apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, *ketujuh* bagaimana insentif, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Alfamart di kota Bandar Lampung yang berjumlah 150 responden. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* sampling yaitu *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Alfamart yang berada di Kota Bandar Lampung secara online via google form. Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini ialah analisis regresi sederhana dan analisis regresi mediasi dengan metode kasual step. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Social Product of Social Science*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *pertama*, terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif (X1) dengan kinerja (Y)

karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. *Kedua* terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir (X2) dengan kinerja (Y) karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. *Ketiga* terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif (X1) dengan kepuasan kerja (M) karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. *Keempat* terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir (X2) dengan kepuasan kerja (M) karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. *Kelima* setelah dimasukkannya variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (M) nilai X1 tetap signifikan dan variabel mediasi juga berpengaruh signifikan dalam hal ini kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara insentif dan kinerja karyawan secara parsial (*partial mediation*). *Keenam* setelah dimasukkannya variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (M) nilai X2 turun menjadi tidak signifikan dan variabel mediasi berpengaruh signifikan dalam hal ini kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan secara penuh (*full mediation*). *Ketujuh*, ialah insentif, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam adalah perusahaan dan karyawan memiliki hak dan kewajiban masing-masing, pemberian motivasi dan kesempatan ekstrinsik (penghargaan atas prestasi, tanggung jawab, kesempatan berkembang) berkorelasi sangat baik dengan kepuasan kerja yang kemudian akan berimbas pada kinerja yang lebih baik.

**Kata kunci: Insentif, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

*Human resources are the main asset for organizations who are planners and active actors of various activities within the organization. Human resources have thoughts, feelings, desires, status and educational background whose thought patterns can be brought into an organizational environment. Human resources are not like money, machines and materials which are positive in nature and can be fully managed to support the achievement of company goals. So the success of an organization is supported by the compensation and career development opportunities provided to members of the organization. Achieving organizational goals also does not only depend on technology, but is more dependent on the humans who carry out their work. The ability to provide good work results to meet the needs of the organization as a whole is a contribution to employee performance. The formulation of the problem in this research is, firstly, do incentives influence the performance of Alfamart employees in Bandar Lampung City, secondly, does career development influence the performance of Alfamart employees in Bandar Lampung City, thirdly does incentives influence the performance of Alfamart employees job satisfaction among Alfamart employees in the city of Bandar Lampung, fourth, does career development influence job satisfaction among Alfamart employees in the city of Bandar Lampung, fifth, is job satisfaction able to mediate the relationship between incentives and employee performance, sixth is satisfaction work is able to mediate the relationship between career development and employee performance, seventh, how are incentives, career development, job satisfaction, and employee performance from an Islamic business perspective.*

*This study uses a quantitative approach. This research was conducted on Alfamart employees in the city of Bandar Lampung, totaling 150 respondents. Sampling in this study used a simple random sampling technique, namely purposive sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to Alfamart employees in Bandar Lampung City online via Google form. The analysis method used in this research is simple regression analysis and path analysis. Data processing was carried out using the SPSS (Social Product of Social Science) program.*

*The results of this research show that first, there is a significant positive influence between incentives (X1) and the performance (Y) of Alfamart employees in Bandar Lampung City. secondly, there is a significant positive influence between career*

*development (X2) and performance (Y) of Alfamart employees in Bandar Lampung City. Third, there is a significant positive influence between incentives (X1) and job satisfaction (M) of Alfamart employees in Bandar Lampung City. fourthly, there is a significant positive influence between career development (X2) and job satisfaction (M) of Alfamart employees in Bandar Lampung City. fifth, after entering the mediating variable, it shows that the incentive variable (X1) on performance (Y) through job satisfaction (M), the value of X1 remains significant and the mediating variable also has a significant effect, in this case job satisfaction is able to mediate the relationship between incentives and employee performance partially (partial mediation). sixth, after entering the mediating variable, it shows that the career development variable (X2) on performance (Y) through job satisfaction (M), the value of full career development and employee performance (full mediation). seventh, namely incentives, career development, job satisfaction and employee performance. In an Islamic business perspective, companies and employees have their own rights and obligations, providing extrinsic motivation and opportunities (rewards for achievement, responsibility, opportunities for development) correlates very well with job satisfaction which will then impact better performance.*

**Keywords: Incentives, Career Development, Job Satisfaction, Performance**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, telp.(0721)703260*

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putra Adi Pradana  
NPM : 1951040391  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Alfamart Di Kota Bandar Lampung) adalah benar-benar hasil karya peneliti sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 30 September 2023  
Peneliti



Putra Adi Pradana  
1951040391



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721)703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Alfamart Di Kota Bandar Lampung)**

**Nama** : **Putra Adi Pradana**  
**NPM** : **1951040391**  
**Program Studi** : **Manajemen Bisnis Syariah**  
**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Femei Purnamasari, S.E., M.Si.**  
**NIP. 198405212015032004**

**Pembimbing II**

**Vick F Sanjaya, M.Sc.**  
**NIP. 199411122019031009**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.**  
**NIP. 197905142003121003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suraimin Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721)703260

**PENGESAHAN**

Sketsa dengan Judul **"PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Alfamart Di Kota Bandar Lampung)"** disusun oleh, Putra Adi Pradana, NPM : 1951040391, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : 2023.

**TIM / DEWAN PENGUJI**

**Ketua : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si.** (.....)

**Sekretaris : Sania Nurazizah, M.B.A.** (.....)

**Penguji I : Rosydalena Putri, S.E., M.S.Ak. Akt.** (.....)

**Penguji II : Vicky F Sanjaya, M.Sc.** (.....)

Dengan ini,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. **..... M.M., Akt., C.A.**



## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨ ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

(QS. An-Nisaa [4] : 58)



## PERSAMBAHAN

Dengan rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kesabaran kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Sebagai bentuk rasa terimakasih, rasa cinta, kasih sayang dan segala kerendahan hati skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Ngaiman dan Ibu Susi Susanti, yang senantiasa mendo'akan untuk kelancaran putra sulungnya. Segala perjuangan hingga titik ini saya dedikasikan kepada dua orang yang berharga dalam hidup saya. Tiada kata selain terimakasih yang bisa diungkapkan karena telah membesarkan, mendidik, dan memberikan dukungan penuh baik secara moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan, keberkahan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada kedua orang tuaku.
2. Kepada adiku tersayang Helen Venton Rini yang selalu memberikan semangat untuk penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan tepat waktu.
3. Kepada seseorang yang selalu mendampingi saya, menjadi sahabat saya, memberi dukungan pada saya, dan selalu sabar menunggu sampai penelitian ini terselesaikan.
4. Kepada seluruh teman seperjuangan yang membantu, menolong, dan mengisi hari-hari saya dikala butuh hiburan hingga penelitian ini bisa terselesaikan.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

### **A. DATA PRIBADI**

Nama : Putra Adi Pradana  
Tempat Tinggal : Bulokarto, 23 Februari 2000  
Lahir  
Alamat : Kel. Pringsewu Selatan, Kecamatan  
Pringsewu, Kabupaten Pringsewu

### **Nama Orang Tua**

Bapak : Ngaiman  
Ibu : Susi Susanti  
Agama : Islam  
Telp. : 081274127354  
Email : putraadipradanapsw@gmail.com

### **B. DATA PENDIDIKAN**

1. 2006 – 2013 : MI Al – Fajar Pringsewu
2. 2013 – 2016 : MTsN 1 Pringsewu
3. 2016 – 2019 : SMAN 1 Pringsewu
4. 2019 – 2023 : Universitas Islam Negeri Raden Intan  
Lampung

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan keberkahan, kekuatan, kesabaran, ilmu pengetahuan dan petunjuk kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Sholawat beriringan salam senantiasa turunkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang memberikan contoh akhlakul kharimah bagi seluruh umatnya di seluruh penjuru dunia.

Skripsi ini merupakan bagian dari syarat untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) guna meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Tewujudnya skripsi ini karena berkat bimbingan dan bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang turut serta dalam proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto, MM., Akt, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberi arahan dan menyetujui judul skripsi ini.
3. Bapak Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt. Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Ibu Femei Purnamasari, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik satu yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Vicky F Sanjaya, M.Sc. selaku dosen pembimbing akademik dua yang meluangkan waktunya dan dengan sabar memberikan bimbingan, motivasi, saran, kritik dan pengarahan yang berarti dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menjadi bekal penulis untuk mencurahkan ilmunya dalam bentuk skripsi.

7. Perpustakaan pusat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang menyediakan banyak referensi buku-buku sebagai pedoman dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan untuk membantu penulis mengisi kuesioner dan membantu dalam proses penyebarannya demi kelancaran penelitian ini.
9. Orang tua dan adikku yang telah mendukung dan mendo'akan serta memberikan motivasi sehingga peneliti sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan hingga akhir.
10. Teman-teman seperjuangan, rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 kelas E.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, namun telah berperan serta dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih dan Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat karunia-Nya dari jerih payah dan kebaikan semua pihak yang telah membantu. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi peneliti dan pembaca.

Bandar Lampung, September 2023  
Peneliti

**Putra Adi Pradana**

## DAFTAR ISI

|  |              |
|--|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                     | <b>i</b>     |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>ii</b>    |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>iv</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                                  | <b>vi</b>    |
| <b>PERSETUJUAN.....</b>  | <b>vii</b>   |
| <b>PENGESAHAN.....</b>   | <b>viii</b>  |
| <b>MOTTO .....</b>   | <b>ix</b>    |
| <b>PERSAMBAHAN .....</b>                                       | <b>x</b>     |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                     | <b>xi</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                     | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                       | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                      | <b>xviii</b> |
| <br>   |              |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                 | <b>1</b>     |
| A. Penegasan Judul .....                                       | 1            |
| B. Latar Belakang.....   | 3            |
| C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....                       | 15           |
| D. Rumusan masalah .....                                       | 16           |
| E. Tujuan Penelitian .....                                     | 17           |
| F. Manfaat Penelitian .....                                    | 18           |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....              | 18           |
| H. Sistematika Penulisan .....                                 | 28           |
| <br>   |              |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS. 31</b>       |              |
| A. Teori Yang Digunakan.....                                   | 31           |
| 1. Perilaku Organisasi.....                                    | 31           |
| 2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....                         | 34           |
| 3. Insentif.....   | 37           |
| 4. Pengembangan Karir .....                                    | 46           |
| 5. Kinerja.....  | 53           |
| 6. Kepuasan Kerja .....  | 58           |
| B. Kerangka Pemikiran.....                                     | 63           |
| C. Pengajuan Hipotesis.....                                    | 65           |
| 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....           | 65           |
| 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 67           |
| 3. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.....              | 68           |
| 4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja .....   | 70           |

|  |    |
|--|----|
| 5. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....                               | 72 |
| 6. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .....                    | 74 |
| 7. Insentif, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam ..... | 77 |

**BAB III METODE PENELITIAN..... 81**

|  |    |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian .....                            | 81 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian .....                 | 81 |
| 1. Waktu penelitian.....                             | 81 |
| 2. Tempat penelitian .....                           | 81 |
| C. Data dan Sumber Data .....                        | 82 |
| 1. Data Primer.....                                  | 82 |
| 2. Data Sekunder .....                               | 82 |
| D. Populasi Sampel dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 82 |
| 1. Populasi .....                                    | 82 |
| 2. Sampel.....                                       | 83 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data .....                     | 84 |
| E. Definisi Operasional Variabel.....                | 85 |
| 1. Variabel Bebas (Independent) .....                | 87 |
| 2. Variabel Terikat (Dependent) .....                | 87 |
| 3. Variabel Mediasi (Intervening).....               | 87 |
| F. Teknik Analisis Data.....                         | 88 |
| 1. Uji Instrumen.....                                | 88 |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                           | 90 |
| 3. Uji Hipotesis.....                                | 91 |

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 95**

|   |     |
|---|-----|
| A. Deskripsi Data.....                          | 95  |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian .....             | 95  |
| 2. Deskripsi Responden .....                    | 96  |
| 3. Deskripsi Distribusi Jawaban Responden ..... | 98  |
| B. Hasil Penelitian .....                       | 102 |
| 1. Uji Instrumen.....                           | 102 |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                      | 110 |
| 3. Uji Hipotesis.....                           | 113 |
| 4. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....       | 121 |
| C. Pembahasan .....                             | 122 |



|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>        | <b>139</b> |
| A. Simpulan.....                 | 139        |
| B. Rekomendasi.....              | 142        |
| <b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>       | <b>145</b> |
| <b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b> | <b>155</b> |



## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Jumlah Gerai Alfamart Kota Bandar Lampung .....                               | 5       |
| 1.2 Studi Pustaka Penelitian Terdahulu .....                                      | 18      |
| 2.1 Skala Likert .....  | 85      |
| 2.2 Definisi Operasional Variabel .....   | 85      |
| 3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                     | 96      |
| 3.2 Responden Berdasarkan Usia .....  | 97      |
| 3.3 Responden Berdasarkan Jabatan .....   | 98      |
| 4.1 Jawaban Responden Variabel Insentif .....                                     | 98      |
| 4.2 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir .....                           | 99      |
| 4.3 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....                               | 100     |
| 4.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....                             | 101     |
| 4.5 Item Kuisner Pra Survey .....   | 102     |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel .....                                  | 106     |
| 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif .....                                | 108     |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir .....                      | 108     |
| 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....                          | 109     |
| 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....                       | 109     |
| 4.11 Hasil Keputusan Uji Reliabilitas .....                                       | 110     |
| 4.12 Hasil Uji Normalitas .....   | 110     |
| 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel Insentif terhadap Kepuasan Kerja .....         | 111     |
| 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja ..... | 112     |
| 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... | 113     |
| 4.16 Output Analisis Regresi Linier Sederhana Hipotesis 1 .....                   | 114     |
| 4.17 Output Analisis Regresi Linier Sederhana Hipotesis 2 .....                   | 115     |
| 4.18 Output Analisis Regresi Linier Sederhana Hipotesis 3 .....                   | 116     |
| 4.19 Output Analisis Regresi Mediasi Hipotesis 4 .....                            | 117     |
| 4.20 Output Analisis Regresi Mediasi Hipotesis 5 .....                            | 118     |
| 4.21 Output Analisis Regresi Mediasi Hipotesis 6 .....                            | 119     |
| 4.22 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis .....                                 | 121     |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Jumlah Gerai.....   | 5       |
| 1.2 Data Pra Riset Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung..... | 7       |
| 1.3 Data Pra Riset Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung..... | 8       |
| 1.4 Kerangka Pemikiran .....                                  | 64      |
| 1.5 Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi .....                | 93      |
| 1.6 Model Regresi Melalui Variabel Mediasi .....              | 93      |
| 2.1 Diagram Jalur Mediasi Variabel Insentif .....             | 118     |
| 2.2 Diagram Jalur Mediasi Variabel Pengembangan Karir.....    | 120     |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pemahaman mengenai judul penelitian ini dan supaya tidak menimbulkan kekeliruan atau kesalahpahaman, maka perlu dijelaskan secara singkat mengenai istilah-istilah yang ada dalam judul yang diambil. Penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung)”** Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh merupakan kekuatan yang ada atau ditimbulkan dari sesuatu baik orang, benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang memberikan dampak atas perubahan sifat kepada orang lain.
2. Insentif adalah memberikan kompensasi atau penghasilan tambahan berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima insentif yang berbeda karena prestasinya berbeda meskipun gaji pokoknya atau dasarnya sama.<sup>1</sup>
3. Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen.<sup>2</sup>
4. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah "apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan". Kinerja

---

<sup>1</sup> Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 'Manusia; Pustaka Utama; Jakarta', *Manajemen Sumber Daya*, 2007.

<sup>2</sup> R. Wayne Mondy, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Erlangga, Jakarta.*, 2008.

adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>3</sup>

5. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejumlah faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor utamanya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.<sup>4</sup>
6. Variabel mediasi/intervening merupakan variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, akan tetapi tidak dapat diamati serta diukur.<sup>5</sup>
7. Bisnis islam menurut konsep islam adalah berbisnis tidak hanya berfungsi sebagai sarana ibadah dan sarana memperoleh tiket menuju kebahagiaan abadi di akhirat, tetapi juga sebagai sarana memperoleh keuntungan materi. Keuntungan dan masalah adalah prioritas utama dalam bisnis Islam. Dalam bisnis Islam Norvadewi, Yosanto dan Karebet mengatakan, “Rangkaian kegiatan bisnis dalam berbagai bentuknya dapat dipahami sebagai tidak dibatasi oleh jumlah (kuantitas) kepemilikan aset (barang/jasa) termasuk keuntungan, tetapi dibatasi dengan cara dalam aset mana yang diperoleh dan dipakai (ada aturan yang legal dan ilegal).<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Sugiyono., ‘Metode Penelitian Administrasi’, *Alfabeta, Bandung, Indonesia.*, 2008.

<sup>4</sup> Luthans , Fred, ‘Perilaku Organisasi, Diterjemahkan Oleh Vivin Andika Yuwono Dkk.’, *Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta*, 2009.

<sup>5</sup> Sugiyono, ‘Metode Penelitian Kuantitatif’, *Bandung: Alfabeta*, 130 (2019),h.

<sup>6</sup> Norvadewi, ‘Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Konsep, Prinsip Dan Landasan Normatif)’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 1 (1).

Berdasarkan pengertian dari keseluruhan istilah di atas maka dapat disimpulkan dan dipahami bahwa pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung adalah hubungan untuk mengatur antara insentif dan pengembangan karir dengan kepuasan individu guna meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung.

## **B. Latar Belakang**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang,

mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya insentif dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

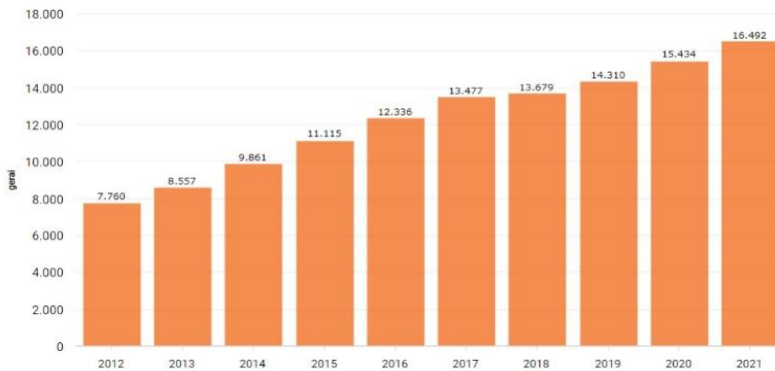
Salah satu perusahaan ritel yang ternama dan cukup berkembang di Indonesia adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Atau yang disingkat PT. SAT. Perusahaan ini memiliki beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam ALFA GROUP seperti Alfamart, Alfamidi, Lawson, dan DAN+DAN. Saat ini PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk telah membuka 31 kantor cabang yang tersebar di Pulau Jawa, Bali, Lombok, Sumatera, Sulawesi, Kalimantan dengan lebih dari 11.000 toko lebih & 100.000 karyawan lebih. Seiring dengan kemajuan dari PT. SAT, salah satunya adalah Alfamart yang juga terus berkembang dan menambah gerainya di hampir seluruh wilayah di Indonesia.

Dalam mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021 perusahaan ini memiliki 32 pusat distribusi dan 16.492 minimarket yang tersebar di seluruh Indonesia dan 163 diantaranya berada di Kota Bandar Lampung. Seperti yang sudah disebutkan, bahwa Alfamart bergerak di sektor industri ritel dan distribusi eceran produk konsumen melalui jaringan minimarketnya. Berikut adalah total gerai Alfamart hingga tahun 2021 dan total gerai 2022 di Kota Bandar Lampung.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Databoks.katadata.co.id, 'Pertumbuhan Jumlah Gerai Alfamart Dam 1 Dekade', 2022.

### Jumlah Gerai Alfamart (2012-2021)



Sumber: databoks.katadata.co.id

**Gambar 1.1**

### Jumlah Gerai Alfamart

Dari gambar di atas dapat dilihat jumlah perkembangan minimarket Alfamart diseluruh Indonesia dari tahun ke tahun. pada tahun 2012 laporan pertama Alfamart memiliki total 8.000 gerai diseluruh Indonesia Pada puncak laporan terakhir total gerai yang dimiliki Alfamart pada tahun 2021 adalah 16.492.

**Tabel 1.1**

### Jumlah Gerai Alfamart Kota Bandar Lampung

| No. | Kecamatan            | Jumlah Gerai |
|-----|----------------------|--------------|
| 1   | Tanjung Karang Pusat | 9            |
| 2   | Tanjung Karang Timur | 5            |
| 3   | Tanjung Karang Barat | 8            |
| 4   | Teluk Betung Selatan | 11           |
| 5   | Teluk Betung Barat   | 7            |
| 6   | Teluk Betung Timur   | 9            |
| 7   | Teluk Betung Utara   | 10           |



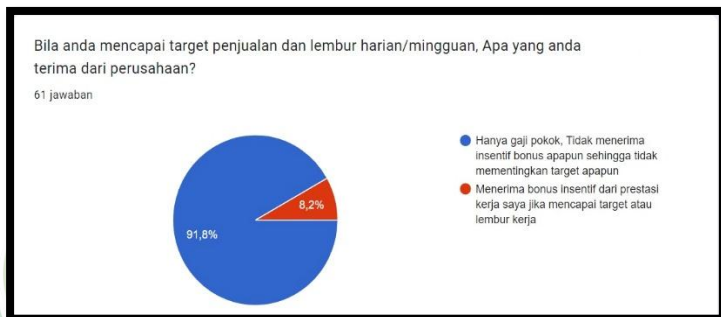
|              |                |            |
|--------------|----------------|------------|
| 8            | Enggal         | 3          |
| 9            | Kedaton        | 9          |
| 10           | Labuhan Ratu   | 6          |
| 11           | Way Halim      | 9          |
| 12           | Tanjung Senang | 9          |
| 13           | Sukarame       | 7          |
| 14           | Rajabasa       | 9          |
| 15           | Kemiling       | 10         |
| 16           | Kedamaian      | 9          |
| 17           | Bumi Waras     | 8          |
| 18           | Langkapura     | 7          |
| 19           | Panjang        | 10         |
| 20           | Sukabumi       | 8          |
| <b>TOTAL</b> |                | <b>163</b> |

Sumber : Data Prasurvey, 2022-2023

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa gerai di masing-masing daerah, daerah dengan gerai Alfamart terbanyak di Bandar Lampung terdapat di Kecamatan Teluk Betung Selatan yakni 11 gerai, daerah dengan gerai Alfamart terendah terdapat di Kecamatan Enggal yaitu 3 gerai dan total seluruh gerai Alfamart di Bandar Lampung sebesar 163 gerai.

Dengan demikian, Alfamart terus membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan profesional untuk bergabung menjadi pegawai Alfamart, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan berusaha memberikan yang terbaik bukan hanya pada konsumen tetapi juga karyawan-karyawannya yang menjadi ujung tombak perusahaan. Adapun yang bisa diberikan perusahaan pada karyawannya adalah insentif dan kesempatan pengembangan karir sebagai kepuasan kerja para tenaga kerja perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal pada perusahaan.

Namun disamping itu seluruh karyawan Alfamart yang dituntut untuk menjadi karyawan dengan kinerja yang maksimal tidak diimbangi dengan kepuasan kerja mereka sebagai karyawan. Sehingga kinerja mereka menjadi pegawai Alfamart tidak seperti yang diharapkan karena kurangnya perhatian dari perusahaan untuk mensejahterahkan para karyawannya. Hal tersebut berdasarkan pra riset yang telah dilakukan penulis kepada 61 karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung, menunjukkan bahwa 91,8 persen karyawan merasa tidak mementingkan target penjualan dan prestasi kerja, sebagaimana pada gambar 1.2 berikut :



**Gambar 1.2**

### **Data Pra Riset Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung**

Sebagian besar karyawan lama masih banyak yang memilih untuk mengembangkan karir di tempat lain, karena tidak adanya kesempatan untuk berkembang di Alfamart Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari data pra riset yang menunjukkan bahwa 86,9 persen karyawan berencana untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan 13,1 persen lainnya memilih untuk bertahan, sebagaimana pada gambar 1.3



**Gambar 1.3**

### **Data Pra Riset Karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung**

Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir untuk mencapai kepuasan kerja karyawan dengan kinerja yang maksimal. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja.<sup>8</sup>

Pengambilan survey dari 61 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mementingkan prestasi dari kinerja mereka bekerja di toko Alfamart Kota Bandar Lampung. Sebanyak 91,8% karyawan menyatakan tidak mementingkan target penjualan untuk prestasi kerja dan kinerja mereka karena tidak adanya pemberian lain dari perusahaan yang menyemangati mereka untuk memberikan kinerja yang maksimal. Disisi lain sebanyak 86.9% karyawan berencana untuk meninggalkan perusahaan dan tidak mementingkan kinerja mereka karena kurangnya bahkan tidak

<sup>8</sup> Syaiful Bahri and Yuni Chairatun Nisa, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18.1 (2017), 9–15.

ada kesempatan mengembangkan karir. Hal ini memperlihatkan bahwa peran perusahaan sangatlah penting untuk memperhatikan para karyawannya agar dapat memberikan kinerja kerja yang maksimal. Bukan hanya itu, selain dapat meningkatkan kinerja karyawan kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena para karyawan adalah kunci dari perusahaan itu berjalan.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>9</sup>Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia yang baik, berkualitas, dan potensial menjadi kebutuhan perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik untuk dapat meningkatkan keefektifitasan organisasi dan memperoleh hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Namun perusahaan bukan hanya mementingkan SDM yang berkualitas tetapi juga perlu memberikan dukungan yang dapat membangun para karyawan untuk bekerja maksimal. Dukungan perusahaan mengacu pada persepsi karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan perusahaan muncul dari diri karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap perusahaannya sampai sejauh mana perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi dan kinerja dari yang dilakukan oleh karyawan.

Segala bentuk pengembangan bisnis haruslah berpedoman pada konsep bisnis secara syariah. Namun kenyataannya banyak terjadi penyimpangan apabila

---

<sup>9</sup> Nurlaila, 'Manajemen Sumber Daya Manusia I', Jakarta, Penerbit Lepkhair, 71 (2001).

pengembangan tersebut diterapkan secara langsung. Seperti halnya dalam bidang sumber daya manusia, ketika memperkerjakan para karyawannya seperti budak kurang memperhatikan para pekerja dan perusahaan hanya mementingkan keuntungan mereka sendiri. Islam memiliki suatu sistem yang berkeadilan dan bermartabat terhadap dunia pekerjaan. Baik itu yang berkuasa atau buruh yang bekerja. Karena sesungguhnya Islam sangat memberikan penghargaan tinggi terhadap pekerjaan serta terhadap buruh yang bekerja. Bekerja memang suatu kewajiban yang mulia, selain dapat meningkatkan perekonomian, dan juga melahirkan kesejahteraan, dengan begitu masyarakat dapat hidup layak dan terhormat. Kesejahteraan perekonomian akan semakin meningkat, jika peran atasan atau penguasa dengan pekerja saling mendukung serta saling menjaga kehormatan. Tidak ada yang dirugikan dan tidak pula mengambil keuntungan dari yang bukan haknya. Sebagaimana firman Allah SWT pada QS. Al-An'am: 132

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝١٣٢

*“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan Tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”* (Q.S. Al-An'am [6] : 132)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat

menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan memberikan insentif dan motivasi. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi bagi karyawan.<sup>10</sup> Pengelolaan Manajemen sumber daya manusia secara optimal dengan perencanaan terstruktur dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi. memberikan remunerasi bagi setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Kurniya Budi, Rochmat Djahmur Hamid dan Mochammad Soe'loed Hakam dengan judul pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja studi pada karyawan tidak tetap/agen ajb bumiputera 1912 kantor cabang batu bahwa hasil yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa insentif materi dan insentif non materiil berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan karyawan ajb bumiputera 1912.<sup>11</sup> Begitu pula dengan hasil penelitian dari Devi Komala Ayu dan Jeffry H. Sinaulan yang berjudul pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea, dapat ditarik kesimpulan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial dinyatakan positif

---

<sup>10</sup> H.K. Anggriawan, D. Hamid, and M. Mukzam D, 'Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28.1 (2015), 50–55.

<sup>11</sup> kurniya budi rochmat, djahmur hamid, and mohammad soe'loed hakam, 'pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja', *Fakultas Ilmu Administrasi Malang*, 2013.

dan signifikan.<sup>12</sup> Namun ada penelitian Wahyu Suhardono berjudul pengaruh faktor insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pemasaran menyimpulkan bahwa Insentif secara parsial, dari hasil penelitian dilapangan tidak mempengaruhi kinerja bagian pemasaran BPR di Kabupaten Tulungagung.<sup>13</sup> Pada penelitian Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna yang berjudul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik pt.erlangga aditya indramayu menyimpulkan bahwa Pemberian insentif dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya sangat membantu sebagai tambahan gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan, ini dibuktikan dari hasil responden pada pernyataan, perusahaan memberikan insentif kehadiran untuk peningkatan kerja sebanyak 36 orang atau 59,0% karyawan menjawab sangat setuju ini menunjukkan bahwa mereka sangat senang dengan upah yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.<sup>14</sup> Dan penelitian yang dilakukan oleh Nasib dan Martin berjudul pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai maka hasil yang dipaparkan adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Muh ridwan kudi, Sukisno Selamat Riadi, dan Dirga Lestari AS dengan judul pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir terbukti

---

<sup>12</sup> Devi Komala Ayu dan Jeffry H. Sinaulan, 'Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea', *Jurnal Ekonomi*, 20.3 (2018).

<sup>13</sup> wahyu Suhardono, 'Pengaruh Faktor Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran', *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.4 (2016).

<sup>14</sup> D I Bagian, Mekanik Pt, and Erlangga Aditya, '33 | Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntans I', 1.1 (2016), 33–52.

<sup>15</sup> Manajemen Pemasaran and Komputerisasi Akuntansi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai', 9986.September (2018).

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt prudential life assurance cabang samarinda.<sup>16</sup> Begitu pula dengan hasil penelitian dari Ita Rifiani Permatasari berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan penelitian ini bahwa secara parsial variabel perencanaan karir dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>17</sup> Pada penelitian Muhammad berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada bagian perlengkapan dan aset daerah kabupaten kutai timur menyimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>18</sup> Namun pada penelitian Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih yang berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja karyawan menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir yang baik akan memperkuat kinerja karyawan PT. Kanmo Group pada brand Havaianas.<sup>19</sup> Dan penelitian yang dilakukan Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan Wayan Mudiarta Utama berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas art gallery maka hasil yang dipaparkan adalah Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

---

<sup>16</sup> Sukisno Selamat Riadi and Dirga Lestari As, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan', 9.2 (2017), 85–93.

<sup>17</sup> Rizska Julianita, 'Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14.1 (2018), 55–63.

<sup>18</sup> Muhammad Marsuq, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur', 2017.

<sup>19</sup> I. Ali, 'A Performance Measurement Framework for a Small and Medium Enterprise.', *Univerity of Alberta Dissertation*, 8.7 (2003), 4676.



hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.<sup>20</sup>

Penelitian yang dilakukan Wanda Febriyana yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra, berarti apabila kepuasan kerja semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi.<sup>21</sup> Begitu pula dengan hasil penelitian dari Ayu Desi Indrawati berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar dapat ditarik kesimpulan penelitian ini bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.<sup>22</sup> Pada penelitian Surya Kelana Basri dan Rusdaman Rauf berjudul pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>23</sup> Namun pada penelitian Riski Damayanti berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,309) > t_{tabel} (2,024)$  dengan tingkatan signifikansi

---

<sup>20</sup> Ni Dewi and I Utama, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5.9 (2016), 5494–5523.

<sup>21</sup> Wanda Febriyana, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015', *E-Proceeding of Management*, 2.3 (2015), 1–8.

<sup>22</sup> Ayu Desi Indrawati, 'Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. (2013), 135–42.

<sup>23</sup> Surya Kelana Basri and Rusdaman Rauf, 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *YUME : Journal of Management*, 4.1 (2021), 103–21.

sebesar 0,026 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,026 < \alpha$  0,05).<sup>24</sup> Dan penelitian yang dilakukan Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada cv. union event planner, hasil analisis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).<sup>25</sup>

Dari uraian tersebut menarik peneliti untuk meneliti mengenai bagaimana meningkatkan sumber daya manusia oleh suatu perusahaan seperti pemberian insentif, dan kesempatan untuk berkarir, dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga tertarik untuk mengetahui tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tersebut. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung”.

## C. Identifikasi dan Batasan Masalah

### Identifikasi Masalah

1. Mengingat gap teoritis, penelitian ini didasarkan pada kajian penelitian terdahulu yakni Karina Dewi dan Hardi Utomo pada tahun 2019 yang bertema “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran”

---

<sup>24</sup> Riski Damayanti, Agustina Hanafi, and Afriyadi Cahyadi, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)’, *Jembatan*, 15.2 (2018), 75–86.

<sup>25</sup> Sujarweni, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner’, *Agora*, 6.1 (2014), 1–6.

yang memberikan rekomendasi agar peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi hubungan keduanya. Maka sebab itu peneliti menambahkan variabel mediasi kepuasan kerja untuk memperdalam penelitian.

2. Mengingat gap praktis pada penelitian ini, yakni 61 karyawan dari pengambilan dua survey sebanyak 91,8% menyatakan tidak mementingkan penjualan dan sebanyak 86,9% menunjukkan penurunan kesetiaan pada perusahaan. Sebab itu, terjadi masalah kinerja karyawan yang tidak mau membangun kinerja yang maksimal pada perusahaan karena kurangnya dukungan dan perhatian perusahaan kepada para karyawan.

### **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perlu adanya batasan untuk mengkaji masalah yang ada dalam penelitian ini. Pertama, bagaimana pengaruh hubungan dari insentif dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Kedua, apakah variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara insentif dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Sedangkan objek penelitian difokuskan pada karyawan Alfamart yang ada di Kota Bandar Lampung.

### **D. Rumusan masalah**

Melalui penjabaran yang telah dipaparkan, maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung?

4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart Kota Bandar Lampung?
5. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung?
7. Bagaimana insentif, pengembangan karir, kepuasan kerja dan Kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
5. Untuk menguji pengaruh insentif yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
6. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
7. Untuk menguji peran insentif, pengembangan karir, yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perspektif bisnis Islam.

## F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. Bersifat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan insentif, pengembangan karir, peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan perusahaan.

### 2. Bersifat Praktis

a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam hal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta pemahaman mengenai pengaruh insentif, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perusahaan.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang terkait ini dipakai guna mendukung permasalahan pada pembahasan yang diteliti. Jadi pengkaji menjabarkan berbagai penelitian tersebut dalam bentuk tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2**

### **Studi Pustaka Penelitian Terdahulu**

| <b>Nama Peneliti<br/>(Tahun Terbit)</b> | <b>Judul<br/>Penelitian</b> | <b>Metode<br/>Analisis<br/>Data</b> | <b>Hasil Penelitian</b>            |
|---|-----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Karina Dewi,<br>Hardi Utomo             | Pengaruh<br>Insentif dan    | Pendekatan<br>yang dipakai          | Hasil pengujian<br>data penelitian |

|         |   |   |   |
|---------|---|---|---|
| (2016). | <p>Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran.</p> | <p>yakni kuantitatif dengan jenis penelitian ekplanasi (<i>explanatory research</i>).</p> | <p>menyatakan signifikan pada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, artinya jika insentif kerja ditingkatkan maka kinerja Karyawan juga akan meningkatpula. Terhadap pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkatpula. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi terhadap meningkatnya kinerja karyawan</p> |
|---------|---|---|---|

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | dengan diimbangi oleh insentif dan pengembangan karir yang ditingkatkan. <sup>26</sup>  |
| Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020). | Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu bahwa Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya pengembangan karier yang |

<sup>26</sup> Karina Dewi and Hardi Utomo, 'Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting Pt Morichindo Fashion Ungaran', *Among Makarti*, 8.2 (2015), 55–64.

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|   |   |   | diberikan perusahaan, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut. <sup>27</sup> |
| Edward Efendi Silalahi dan Ester Rosalina (2023). | Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia | Jenis penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif, kemudian data | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang pembahasan dan analisis pengaruh Insentif dan   |

<sup>27</sup> Farah Humaira, Syahrums Agung, and Ecin Kuraesin, 'Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.3 (2020), 329.



|  |                    |   |   |
|--|--------------------|---|---|
|  | Tbk.Cabang Sunter. | dianalisis dengan menggunakan program SPSS. | <p>Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk.Cabang Sunter, maka selanjutnya dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk.Cabang Sunter.</p> <p>Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu pengembangan karir sangatlah perlu di perhatikan dalam suatu pekerjaan, dan dapat</p> |
|--|--------------------|---|---|

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  |   |   | mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter. Di mana kedua hal tersebut jika diberikan secara seimbang dan jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. <sup>28</sup> |
| Hendra T, Harlinda Harniati Arfan dan Andi Ririn Oktaviani (2022). | Pengaruh Komitmen, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja | Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. | Dari hasil olah data menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan  |

<sup>28</sup> Kerja Karyawan and others, '2) 1,2', 2.5 (2023), 677–84.

|  |                |  |  |
|--|----------------|--|--|
|  | Kota Parepare. |  | <p>bahwa secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Deskripsi yang diperoleh dari variabel insentif Pegawai menerima insentif setiap bulan baik insentif rutin maupun insentif yang merupakan imbalan atas prestasi kerja pegawai. Juga terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh</p> |
|--|----------------|--|--|

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   |  |  | positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. <sup>29</sup>   |
| Prima Prihatini, Anggun Ayu Salianti Putri dan Destina Paningrum. (2022). | Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta. | Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel. | Dapat di ambil kesimpulan bahwa Penerapan pemberian insentif karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah berjalan efektif, artinya Pihak hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana penerapan insentif materil dan non materil relatif sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan sehingga diharapkan dapat |

<sup>29</sup> Karir Terhadap and others, 'Pengaruh Komitmen, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare', 3 (2022), 963–75.

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  |   |   | meningkatkan kinerja.<br>Pengembangan karir karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta sudah berjalan efektif, artinya pihak Hotel sudah memberikan dukungan karir karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk bertumbuh dan berkembang. <sup>30</sup> |
| Nora Alfiyani dan Kis Indriyaningrum (2022). | Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. | Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26. | Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka menunjukkan hasil bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika insentif meningkat maka kinerja  |

<sup>30</sup> P Prihatini, A A S Putri, and ..., 'Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Di Surakarta', *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XI.1 (2022), 21–32.

|                  |  |  |  |
|------------------|--|--|--|
|                  |  |  | karyawan tidak akan menurun maupun meningkat. <sup>31</sup>  |
| Muhammad (2017). | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. | Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen Sekretariat Daerah Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur tidak memberi pengaruh pada terhadap tingkat kinerja pegawai yang terlihat |

<sup>31</sup> Nora Alfiyani, 'Pengaruh Disiplin Kerja , Insentif Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Zenith Pharmaceutical Semarang Abstrak', 5.c (2022), 371–81.

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | melakukan dedikasi, loyalitas dan prestasi kerja pegawai. <sup>32</sup> |
|--|--|--|---|

Mengingat tabel di atas dapat dijelaskan jika penelitian di atas memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian ini. Peneliti akan melakukan penelitian yang berhubungan pada peran insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan alfamart. Selain itu peneliti ingin mengetahui hubungan antara insentif dan pengembangan karir atas kinerja karyawan dengan menambahkan variabel kerpuasan kerja sebagai mediasi. Pembeda lainnya adalah objek yang di teliti pada kajian ini adalah industri retail toko Alfamart di lihat dari karyawan yang ada di daerah Kota Bandar Lampung dari perspektif bisnis Islam.

## H. Sistematika Penulisan

Pembahasan pada penelitian ini diperlihatkan ke dalam lima bab yang berurutan. Bagian itu bisa dipaparkan dengan garis besar, yakni:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini pengkaji menguraikan dalam subbab yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN**

#### **HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi uraian tentang landasan teori guna melatarbelakangi permasalahan pada penelitian ini. Teori tersebut terdiri dari Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,

---

<sup>32</sup> Ibid.

dan teori - teori yang berhubungan dengan insentif, pengembangan karir, kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kerangka pemikiran beserta pengajuan hipotesis.

## **BAB II METODE PENELITIAN**

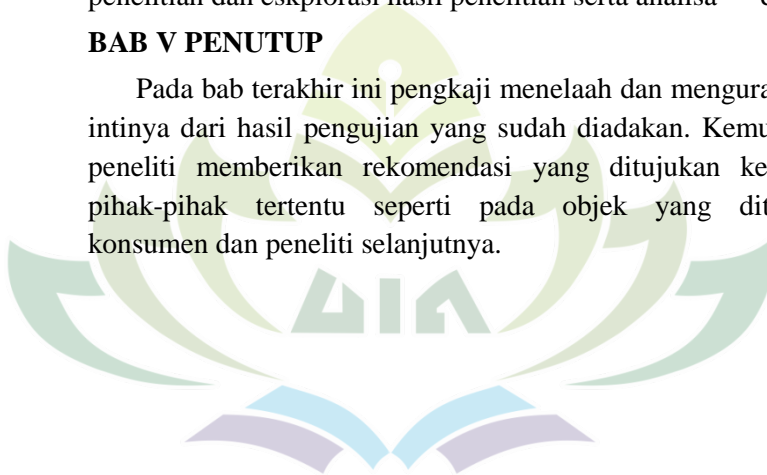
Pada bab ini menjabarkan tentang metode atau pendekatan yang dipakai dalam penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisa data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan uraian tentang deskripsi data penelitian dan eskplorasi hasil penelitian serta analisa data.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir ini pengkaji menelaah dan menguraikan intinya dari hasil pengujian yang sudah diadakan. Kemudian peneliti memberikan rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak tertentu seperti pada objek yang diteliti, konsumen dan peneliti selanjutnya.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan dari uraian pengujian dan analisa yang telah dilakukan oleh peneliti lewat penyebaran kuesioner kepada karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung, maka diperoleh kesimpulan yakni:

1. Dari pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis pertama berupa analisis regresi sederhana ialah dengan persamaan  $Y=a+bX_1$ . Hingganya diperoleh hasil  $Y = 8,425 + 0,389$ . Koefisien regresi insentif bernilai positif yakni 0,389 dengan skor nilai signifikansi  $0.029 < 0.05$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti pemberian insentif oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
2. Dari pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis kedua berupa analisis regresi sederhana ialah dengan persamaan  $Y=a+bX_2$ . Hingganya diperoleh hasil  $Y = 8,425 + 0,523$ . Koefisien regresi pengembangan karir bernilai positif yakni 0,523 dengan skor nilai signifikansi  $0.01 < 0.05$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti dengan diadakannya pengembangan karir oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung.
3. Dari pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis ketiga berupa analisis regresi sederhana ialah dengan persamaan  $M=a+bX_1$ . Hingganya diperoleh hasil  $M = 26,951 + 0,360X$ . Koefisien regresi insentif bernilai positif yakni 0,360 dengan skor nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

4. Dari pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis keempat berupa analisis regresi sederhana ialah dengan persamaan  $M = a + bX^2$ . Hingganya diperoleh hasil  $M = 6,900 + 0,634X$  Koefisien regresi pengembangan karir bernilai positif yakni 0,634 dengan skor nilai signifikansi 0.026 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti dengan adanya kesempatan mengembangkan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Dari pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis kelima mendapati hasil nilai diketahui koefisien regresi pengaruh langsung yang diberikan hasil nilai pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$  diketahui nilai koefisien regresinya 0,389 atau 38,9% dan nilai signifikansinya adalah 0,029. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $M$  nilai koefisien regresinya adalah 0,396 atau 39,6% dengan signifikansi 0,039 dan pengaruh variabel pemediasi terhadap  $Y$  adalah 0,315 atau 31,5% dengan signifikansi 0,033. Yang berarti nilai pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$  signifikan  $0,029 < 0,05$  sedangkan nilai  $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $M$  tetap signifikan yakni  $0,039 < 0,05$  dan nilai signifikansi variabel mediasi terhadap  $Y$   $0,033 < 0,05$  hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $X$  tetap signifikan dan pengaruh variabel mediasi terhadap  $Y$  juga positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Dalam hal ini kepuasan kerja mampu memediasi

hubungan antara insentif dan kinerja karyawan secara parsial.

6. Dari pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis keenam mendapati hasil nilai koefisien regresi diketahui pengaruh langsung yang diberikan X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 52,3% dengan signifikansi 0,010. Sedangkan koefisien regresi pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub> terhadap Y melalui M sebesar 0,055 dengan signifikansi 0,082 dan pengaruh variabel mediasi terhadap Y sebesar 0,412 dengan signifikansi 0,046. Yang berarti nilai pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y signifikan  $0,010 < 0,05$  dengan dimasukkannya variabel mediasi nilai X<sub>2</sub> terhadap Y melalui M menjadi tidak signifikan yakni  $0,082 \geq 0,05$  dan nilai variabel mediasi terhadap Y signifikan yakni  $0,046 < 0,05$  hasil ini menunjukkan bahwa nilai variabel X turun menjadi tidak signifikan dan hanya variabel mediasi terhadap Y yang berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja memediasi sempurna antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna (*full mediation*) hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.
7. Kinerja karyawan merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Melakukan praktik syariah dalam bekerja dapat meningkatkan kepercayaan perusahaan kepada para karyawannya, ketika seorang pegawai jujur dan amanah atas segala tugas dan kewajibannya maka ia akan memetik hasil dari kejujuran dan sikap amanahnya yaitu tidak hanya dalam bentuk penghargaan di dunia tetapi juga di akhirat. Perusahaan akan memberikan dukungan dan tanggung jawab yang lebih besar padanya yang tentunya akan berimbas pada tingkat kesejahteraan yang dapat

dinikmati oleh dirinya dan keluarganya.. Perusahaan dan karyawan memiliki hak dan kewajiban masing-masing, pemberian motivasi dan kesempatan ekstrinsik (penghargaan atas prestasi, tanggung jawab, kesempatan berkembang) berkorelasi dengan kepuasan kerja yang kemudian akan berimbas pada kinerja yang lebih baik

## **B. Rekomendasi**

Mengingat uraian hasil penelitian dan simpulan yang dijabarkan sebelumnya, pengkaji mengungkapkan saran-saran yang mungkin bisa bermanfaat untuk pihak-pihak yang terkait:

### **1. Bagi Akademisi**

Pengkaji berharap agar penelitian ini dapat diperbaiki dan dikembangkan secara berkesinambungan. Peneliti masa depan yang tertarik dengan topik serupa dapat berharap penelitian ini bermanfaat sebagai referensi.

### **2. Bagi Perusahaan**

Peneliti mengharapkan pada perusahaan Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang melayani kebutuhan masyarakat untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya yang berdampak langsung ke kinerja mereka. Perhatian tersebut selayaknya diterapkan oleh perusahaan karena hal ini selaras dengan yang perusahaan harapkan dari kualitas dan kuantitas para kinerja karyawan. Hal ini dapat dikaitkan dengan tinjauan yang telah dilaksanakan oleh peneliti dalam membuktikan jika insentif dan pengembangan karir punya peran atas meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menjadi wadah guna meningkatkan kinerja apabila didukung oleh perhatian berupa insentif dan kesempatan mengembangkan karir untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yang berdampak baik juga pada kinerja perusahaan,

### 3. Bagi Peneliti

Dengan adanya tinjauan ini peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengadakan penelitian dengan baik dan mengembangkan dengan memadukan penelitian-penelitian sebelumnya dengan variabel yang lebih luas. Selain itu pengkaji juga ingin agar menambahkan variabel mediasi atau variabel moderasi selain kepuasan kerja yang hanya memiliki kontribusi besar terhadap hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini variabel kepuasan kerja hanya bisa memediasi secara parsial variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada tinjauan berikutnya yang memakai kaitan pada faktor insentif dan pengembangan karir atas kepastian kinerja karyawan hinganya dapat mengganti objek atau memperbesar populasi.





## DAFTAR RUJUKAN

### Sumber Buku:

- Al., 8 Stanley Lemeshow et., 'Besarnya Sampel Dalam Penelitian Kesehatan', (*Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997*)
- Ali, I., 'A Performance Measurement Framework for a Small and Medium Enterprise.', *University of Alberta Dissertation, 8.7* (2003), 4676
- Al-Qur'an Terjemahannya', *Op.Cit*, hal. 244
- Davis, K. dan Newstrom John W. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan Juniati, Jakarta: Erlangga.*
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.*
- Fred, Luthans, 'Perilaku Organisasi, Diterjemahkan Oleh Vivin Andika Yuwono Dkk.', *Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2009*
- Flippo, E. B, *Manajemen Personalialia. Edisi Keenam. Jilid 1. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga, (1991).*
- Ghozali, 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25'
- Ghozali, Imam, 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25', *Edisi 9 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018*
- Handoko, 'Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua', *Yogyakarta: Penerbit BPFE, 123 (2008)*
- Hariandja, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jakarta:PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002*
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Edisi Revisi Kedua,( Yogyakarta: BPFE-UGM, 269 (2002)*
- Hasibuan, Malayu, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jakarta:*

*Bumi Aksara*, 95 (2000)

Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 'Manusia; Pustaka Utama; Jakarta', *Manajemen Sumber Daya*, 2007

Hendryadi, Suryani and, 'Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam', (*Jakarta: Kencana*), 2015

Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Graha Ilmu*, Yogyakarta, 2008,

Indonesia, Departemen Agama Republik, 'Al-Qur'an Dan Terjemahnya', (*Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema*), hal. 548

Jannah, Mukhlisotul, 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja', *Islamicomic*, 2013

Jauhar, Ahmad Subkhi dan Mohammad, 'Pengantar Teorri Dan Perilaku Organisasi', 2013

Karyawan, Kerja, P T Bfi, Finance Indonesia, and T B K Cabang, '2) 1,2', 2.5 (2023), 677–84

Kaswan., 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi', *Graha Ilmu*, 06.Jakarta (2012)

Malayu S.P, Hasibuan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8', *PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.*, 2006

Mangkunegara, Anwar Prabu, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan', *Bandung: PT Remaja Rosda Karya*, 82 (2000)

Mangkunegara, Anwar Prabu, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan', *Bandung: PT Remaja Rosda Karya*, 67 (2000)

Marwansyah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Bandung: Alfabeta*, 295 (2012)

Mondy, R. Wayne, 'Human Resource Management', *Tenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall*, 2008

Mondy, R. Wayne, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Erlangga*,



*Jakarta.*, 2008

- Mulyadi, 'Studi Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik Konsep Dan Aplikasi Proses Dan Kebijakan Pelayanan Publik', *Bandung: Alfabeta*, 2015
- Nawawi, H. Hadari, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-7', *Gajah Mada University Press, Yogyakarta*, 2003
- Nuryadin Deni, Tohirin, Ilhamdi, 'Perilaku organisasi modern : dilengkapi perspektif islam', *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 2019
- Nawawi, Handari, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Yogyakarta: Gajah Mada University Press*, 236 (1998)
- Nawawi, Ismail, 'Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja', *Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri*, 211 (2013)
- Notoatmodjo, Soekidjo, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Jakarta: PT Rineka Cipta*, 2009, 124–125 (2009)
- Nurlaila, 'Manajemen Sumber Daya Manusia I', *Jakarta, Penerbit Lepkhair*, 71 (2001)
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jakarta: Ghalia Indonesia*, 89 (2002)
- Purnawanto, Budy, 'Manajemen SDM Berbasis Proses', *Jakarta: PT Grasindo*, 112 (2010)
- Paramansyah Aman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam', *Almuqsith Pustaka*, 2021
- Rivai, Veithzal, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik', *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 387 (2004)
- Rivai, V. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*, (2005).
- Rivai, Veithzal, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik', *Jakarta: PT Raja Grafindo*

*Persada*, 67 (2006)

Rivai, Veithzal, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik', *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 312 (2004)

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A, 'No Title Organizational Behavior', *New Jersey; Pearson Education Inc.*

Robbins, Stephen P., "'Prilaku Organisasi: Jilid 1 Edisi 9'", *Jakarta: Indkes Gramedia*, 2003

Repo.undiksha, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permodalan Nasional Madani Persero', 2016, 1–23.

S.P. Melayu, 'Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jakarta: Bumi Aksara*, 2007

Sabiq, Muhammad Sayyid, 'Fiqih Sunnah', *Jakarta: PT. Pena Pundi Aksara*, Cetakan Pe (2009), hal. 321

Samsudin, Sadili, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Bandung: CV. Pustaka Setia*, 142 (2010)

Siagian, Sondang, 'Fungsi-Fungsi Manajerial', *Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara*, 2007

Sugiyono., 'Metode Penelitian Administrasi', *Alfabeta, Bandung, Indonesia.*, 2008

Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D', 39

Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif', *Bandung: Alfabeta*, 130 (2019), h

Sugiyono, 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif', *Yogyakarta: ALFABETA*, 2019, 133

Sugiyono, 2007

Sujarweni, Wiratna, 'Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi', (*Yogyakarta:Pustaka Baru Pers*,2019)

Sujarweni, Wiratna, 'SPSS Untuk Penelitian', *Yogyakarta:Pustaka*

*Baru Press*, 2014, Hal. 193

Susilo, Martoyo, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta*, 2000

Usman, Husaini, 'Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan. Edisi 3.', *Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara*, 2009, hal. 497

Wahjono, Sentot Imam, 'Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis', *Jakarta: PT Indeks*, 127 (2008)

Wibowo, Agus, 'Managemen Pendidikan Karakter Di Sekolah', *Pustaka Pelajar, Yogyakarta*, 2013

Wijaya, David, 'Manajemen Keuangan 1 Berbasis IFRS: Teori, Soal Dan Penyelesaian', *Jakarta: Gava Media*, ISBN: 978- (2017)

Yusuf Qhardhawi, 'Fatwa-Fatwa Kontemporer', JilidIII, hal. 499

#### **Sumber Jurnal:**

Alfiyani, Nora, 'Pengaruh Disiplin Kerja , Insentif Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Zenith Pharmaceutical Semarang Abstrak', 5.c (2022), 371–81

Akhmal, Akhwanul, Fitriani Laia, and Ruri Aditya Sari, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6.2 (2019), 81–95

Astuti, R., & Sari, I. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464), (2018).

Anggriawan, H.K., D. Hamid, and M. Mukzam D, 'Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28.1 (2015), 50–55

Ariansy, Nur Ita, and Marlina Kurnia, 'Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Borobudur Management Review*, 2.1 (2022), 1–23

- Bagian, D I, Mekanik Pt, and Erlangga Aditya, '33 | Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntans I', 1.1 (2016), 33–52
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18.1 (2017), 9–15
- Basri, Surya Kelana, and Rusdian Rauf, 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *YUME: Journal of Management*, 4.1 (2021), 103–21
- Baron, R. M. dan D. A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: *Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, and Afriyadi Cahyadi, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)', *Jembatan*, 15.2 (2018), 75–86
- Darmansyah, 'Teknik Penilaian Sikap Spritual Dan Sosial Dalam Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar 08 Surau Gadang Nanggalo', *Jurnal Al-Ta'lim*, Volume 21 (2014)
- Desi Indrawati, Ayu, 'Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. (2013), 135–42
- Deviani, Gracetiara Mera, 'Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja KARYawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.', *Diponegoro Journal Of Management*, 4.2 (2015), 1–7
- Dewi, Karina, and Hardi Utomo, 'Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting Pt Morichindo Fashion Ungaran', *Among Makarti*, 8.2 (2015), 55–64
- Dewi, Ni, and I Utama, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5.9 (2016), 5494–5523

- Febriyana, Wanda, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015', *E-Proceeding of Management*, 2.3 (2015), 1–8
- Fengky, nathalia eunike, Bernhard Tewal, and Bode Lumanauw, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang', *Jurnal EMBA*, 5.1 (2017), 1–10
- Hadiwijaya, Hendra, 'Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening', *Prosiding Ekonomi & Bisnis (Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, Dan Desain)*, 81587, 2016, 74–79
- Hanggreni, 'Teori Prilaku Organisasi', *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1 (2011)
- Humaira, Farah, Syahrums Agung, and Ecin Kuraesin, 'Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.3 (2020), 329
- Julianita, Rizska, 'Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14.1 (2018), 55–63
- Kurniawan, Kenny Yulianto, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global.', *Agora*, 3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (2015), 115–20
- Manajemen, A Baroroh - Jurnal Ilmu, and undefined 2016, 'Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran ...)', *Academia.Edu*
- Marsuq, Muhammad, 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur', 2017
- Nauli, Iqa, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Ugm (Studi Kebijakan Insentif Berbasis Kinerja (IBK) Tenaga

- Kependidikan)', *Universitas Gadjah Mada*, 2020
- Nurhadi, Ahmad, 'Jurnal Ekonomi Efektif', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2.1 (2019), 186–97
- Norvadewi, 'Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Konsep, Prinsip Dan Landasan Normatif)', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 1 (1)
- Ong, Jerry, Aldo Marcolino, and Jessalyn Tanubrata, 'Information Center for Indonesian Social Sciences Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan', *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena* /, 01 (2020), 1–62
- Panji Utomo, Antonius, Fitra Dharma, and Widya Rizki Eka Putri, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perhotelan Bintang 3 Di Provinsi Lampung)', *E-Journal Field of Economics, Business and Entrepreneurship*, 1.2 (2022), 140–50
- Pemasaran, Manajemen, and Komputerisasi Akuntansi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai', 9986.September (2018)
- Permata Sari, Ayunia, and Komang Ardana, 'Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5.1 (2016), 470–99
- Prihatini, P, A A S Putri, and ..., 'Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Di Surakarta', *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XI.1 (2022), 21–32
- Putri, Tamara Farisa, and Muis Fauzi Rambe, 'Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai', *Jesya*, 5.2 (2022), 1348–63
- Riadi, Sukisno Selamat, and Dirga Lestari As, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan', 9.2 (2017), 85–93
- Rochmat, Kurniya Budi, Djamhur Hamid, and Mochammad Soe'oad Hakam, 'Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja',

*Fakultas Ilmu Administrasi Malang*, 2013

- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 4(8), 24-30.
- Saeedi P, Petersohn I, Salpea P, Malanda B, Karuranga S, Urwin N, et al., Global and regional diabetes prevalence estimates for 2019 and Projections, and for 2030 and 2045, 'Results from the International Diabetes Federation Diabetes Atlas, 9th Edition', *Diabetes Res Clin Pract*, 157 (2019), 107843
- Setiyaningrum, Anizah Cahyawati, "Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Xyz", *FIRM Journal of Management Studies*, 4.2 (2019), 113
- Sinaulan, Devi Komala Ayu dan Jeffry H., 'Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea', *Jurnal Ekonomi*, 20.3 (2018)
- Sonia Eka Putri, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Telkom Witel Yogyakarta)', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, العدد الحادى.3 (2018), 1-13
- Suhardono, Wahyu, 'Pengaruh Faktor Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran', *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, 5.4 (2016)
- Sujarweni, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner', *Agora*, 6.1 (2014), 1-6
- Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, 'No Title', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No (2017), hal. 9-15
- Syam, Marniati, Masdar Mas, and Stie YAPI Bone, 'SEIKO : Journal of Management & Business Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6.1 (2023), 358-

Terhadap, Karir, Kinerja Aparatur, Sipil Negara, Satuan Polisi, Pamong Praja, and Kota Parepare, ‘Pengaruh Komitmen, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare’, 3 (2022), 963–75

**Sumber Online :**

Databoks.katadata.co.id, ‘Pertumbuhan Jumlah Gerai Alfamart Dalam 1 Dekade’, 2022

