

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYAMAS LESTARI PRIMA
TANJUNG MORAWA**

Hernawaty, S.E, M.M

Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Saleh Andika, S.E

Alumni Universitas Prima Indonesia

Abstrak

PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa adalah sebuah perusahaan yang terlibat dalam pengolahan kayu yang terletak di Jalan Batang Kuis KM. 5 rumah desa X Tanjung Morawa di Kabupaten Deli Serdang. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan ini yang berhubungan dengan pengembangan karir. Perusahaan lebih berfokus pada pengembangan karyawan lama, sehingga karyawan baru tidak memiliki cukup pelatihan dan sering terjadi pengurangan dalam insentif yang membuat mereka malas untuk bekerja. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan di PT. Suryamas Lestari Prima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data metode yang digunakan adalah multiple regresi. Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Maju Bersama terdiri dari 300 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampe jenuh yang terdiri dari 171 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan insentif secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja kerja karyawan dengan R Square 49.7% dimana variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan pengembangan karir sementara sisa 50.3% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hasil uji parsial jmenunjukkan bahwa ada efek yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Insentif adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, pengembangan karir dan insentif pada para pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

Kata kunci: *Pengembangan karir, insentif, kinerja*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan untuk memperoleh laba yang optimal dan usaha yang semakin berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dapat terwujud jika perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika didukung oleh pengembangan karir yang tepat kepada karyawan dan adanya pemberian insentif yang memadai dan layak.

PT. Suryamas Lestari Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kayu. Dalam operasionalnya, kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat diketahui dari penurunan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kayu. Berikut ini akan ditampilkan data hasil produksi kayu pada bulan Januari 2014 sampai dengan Juli 2014 seperti pada Tabel berikut:

Tabel. 1.1.Data Hasil Produksi Kayu

Bulan	Hasil Produksi (Unit)
Januari 2014	1.800
Februari 2014	1.800
Maret 2014	1.800
April 2014	1.770
Mei 2014	1.735
Juni 2014	1.702
Juli 2014	1.685

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja karyawan di mana perusahaan menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu agar pada waktu dibutuhkan, perusahaan telah memiliki karyawan dengan kualifikasi yang diinginkan. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat lebih menguasai pengetahuan, keahlian, dan memahami bagaimana dapat bekerja dengan lebih efektif untuk mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, pengembangan karir yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif pada perusahaan diberikan kepada karyawan atas usaha dan kerja karyawan dalam mendukung dan memproduksi kayu. Jumlah karyawan pada perusahaan berjumlah 300 orang. Pada bulan April 2014, perusahaan mengambil kebijakan untuk mengurangi pemberian insentif. Kebijakan ini diambil dikarenakan terjadi penurunan perolehan laba. Berikut ini akan ditampilkan data insentif pada bulan Januari 2014 sampai dengan Juli 2014 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2. Data Insentif Karyawan

Bulan	Produksi I (Rp.)	Produksi II (Rp.)	Produksi III (Rp.)	Total (Rp.)
Januari 2014	45,000,000	45,000,000	45,000,000	135,000,000
Februari 2014	45,000,000	45,000,000	45,000,000	135,000,000
Maret 2014	45,000,000	45,000,000	45,000,000	135,000,000
April 2014	35,000,000	35,000,000	35,000,000	105,000,000
Mei 2014	35,000,000	35,000,000	35,000,000	105,000,000
Juni 2014	35,000,000	35,000,000	35,000,000	105,000,000
Juli 2014	35,000,000	35,000,000	35,000,000	105,000,000

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa?.
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa?.
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2011:77) yang mengatakan bahwa "Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperguruan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Menurut Yani (2012:125), Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai yaitu :

- a. Prestasi kerja (*job performance*).
- b. Eksposur (*exposure*).
- c. Jaringan kerja (*net working*).
- d. Pengunduran diri (*resignation*).
- e. Kesetiaan pada organisasi (*organizational loyalty*).
- f. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsor*).
- g. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*).
- h. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunitites*).
- i. Pengalaman internasional (*International experience*).

Menurut Siagian (2008:215), Indikator pengembangan karir yaitu :

- a. Prestasi kerja yang memuaskan.
- b. Pengenalan oleh pihak lain.
- c. Kesetiaan pada organisasi.
- d. Pemanfaatan mentor dan sponsor.
- e. Pemanfaatan kesempatan untuk

2. Insentif

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012:182) mengemukakan bahwa "Insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas".

Menurut Siagian (2008:265), Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah:

- a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
- b. Tuntutan serikat pekerja.

Insentif merupakan bagian penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Menurut Wibowo (2012:356), Indikator pemberian insentif meliputi:

- a. Jumlah
- b. Kualitas
- c. Keberhasilan
- d. Jumlah keuntungan
- e. Efisiensi Biaya
- f. Keterampilan Pekerja

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Mangkunegara (2011:67), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan
- b. Faktor Motivasi

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Yani (2012:103) yaitu :

- a. Kesetiaan/loyalitas.
- b. Prestasi kerja.
- c. Kejujuran.
- d. Kedisiplinan.

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya

dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir sederhana sekalipun biasanya tidak tercapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi (Yani, 2012:126).

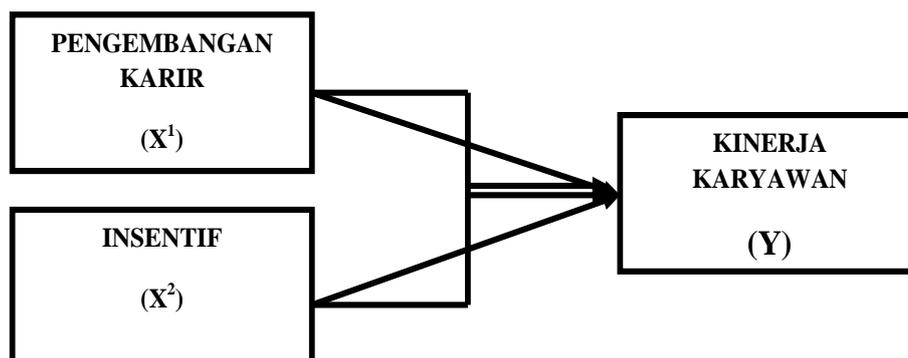
Kadarisman (2012:195) menyatakan bahwa “Insentif yang diterima kepada karyawan adalah atas dasar produksinya atau kinerjanya yang melebihi standar yang ditetapkan”.

B. Kerangka Konseptual

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir sederhana sekalipun biasanya tidak tercapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi (Yani, 2012:126).

Kadarisman (2012:195) menyatakan bahwa “Insentif yang diterima kepada karyawan adalah atas dasar produksinya atau kinerjanya yang melebihi standar yang ditetapkan”. Dengan demikian, insentif disini diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut adalah sebagai hadiah kepada seseorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya. Meskipun sistem bayaran berdasarkan kinerja secara substansial dapat meningkatkan produktivitas, desain, dan implementasi yang jelek bisa menekan potensi efektivitasnya. Supaya efektif, sistem bayaran berdasarkan kinerja harus berhubungan dengan tiga persoalan utama, yaitu penentuan dsan pengukuran kinerja, penentuan imbalan, dan mendapatkan penerimaan karyawan (Kadarisman, 2012:204)

Dari penjelasan tersebut diatas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2009:14).

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2009:19) menyatakan bahwa, penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal) sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatori.

A. Defenisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi parameter operasional variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada

organisasi, pemanfaatan mentor dan sponsor, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh, jumlah insentif, kualitas insentif, keberhasilan insentif, jumlah keuntungan perusahaan, efisiensi biaya, keterampilan pekerja, kesetiaan/loyalitas, prestasi kerja, kejujuran, dan kedisiplinan

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa dengan jumlah karyawan sebanyak 300 orang. Adapun yang dijadikan sampel adalah sebanyak 110 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data dari karyawan dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dalam bentuk jawaban tertutup.

D. Teknik Analisis Data

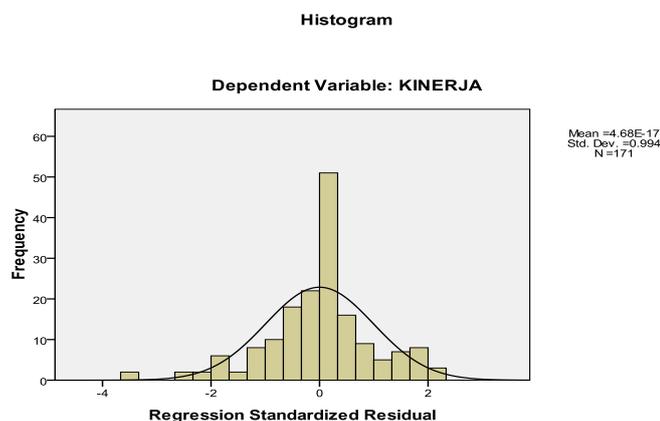
Menggunakan metode deskriptif eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sebelumnya kuisoner terlebih dahulu dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Teknik pengumpulan data mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja menggunakan kuesioner terstruktur terdiri dari pertanyaan tertutup berupa suatu daftar pernyataan yang diberikan atau disebarkan kepada responden untuk diisi berdasarkan persepsi masing-masing responden dengan menggunakan 10 pertanyaan untuk pengembangan karir, 12 pertanyaan untuk insentif dan 8 pertanyaan untuk kinerja.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

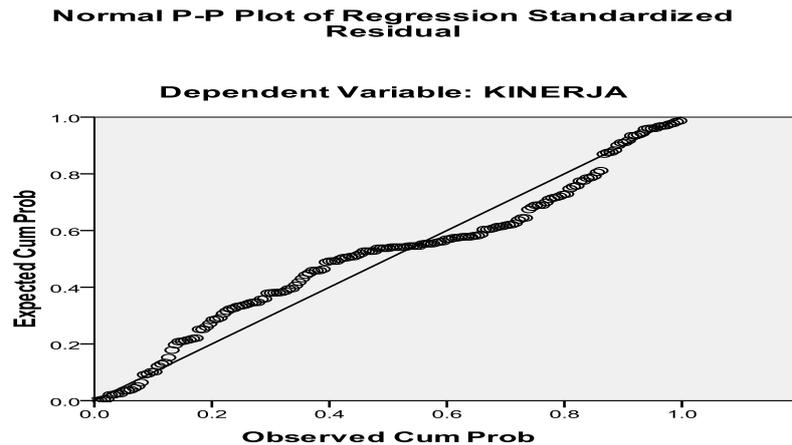
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji normalitas yang menggunakan teknik *probability plot*, grafik, dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* maka diperoleh hasil *output* sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Normalitas Tabel Histogram

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas Probability Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79532586
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.093
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada tabel di atas diperoleh nilai (*Asym. Sig 2-tailed*) sebesar 0.083. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji Multikolinearitas, maka diperoleh hasil *output* sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.790	2.741			
PENGEMBA NGAN KARIER	.236	.049	.282	.851	1.175
INSENTIF	.628	.067	.551	.851	1.175

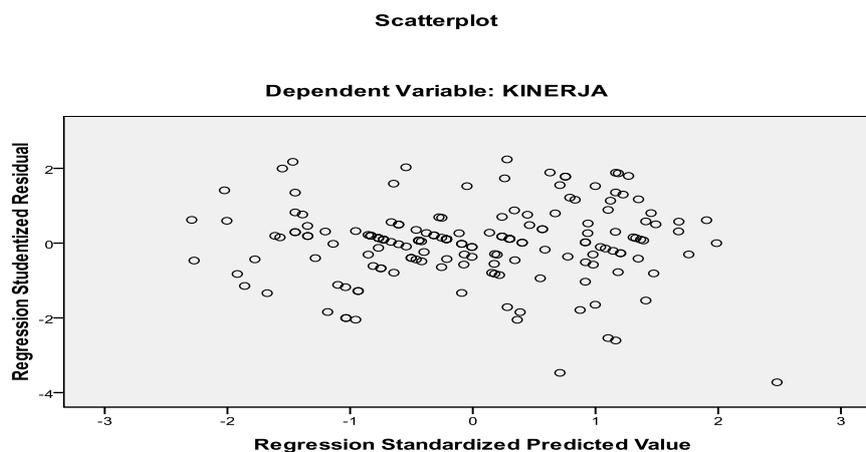
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 untuk kedua variabel bebas pengembangan karier dan insentif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji heterokedastisitas, maka diperoleh hasil output sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari hasil gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Heterogenitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.488	1.916		-.254	.799
PENGEMBA NGAN KARIER	.034	.035	.082	.986	.325
INSENTIF	.046	.047	.081	.977	.330

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) untuk variabel pengembangan karier adalah sebesar 0.325 dan variabel insentif sebesar 0,330. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) maka, model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

4. Hasil Analisis Data

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun hasil output perhitungan dari proses SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-6.790	2.741	
PENGEMBANGAN KARIER	.236	.049	.282
INSENTIF	.628	.067	.551

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -6.790 + 0.236x_1 + 0.628x_2 + 0.05$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = -6.790 artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu pengembangan karier dan variabel bebas (X_2) yaitu insentif bernilai 0 maka Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa adalah tetap sebesar -6.790 satuan.

- b. Koefisien $X_1 (b_1) = 0.236$ dan bernilai positif. Variabel pengembangan karier terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.360 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel pengembangan karier sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima akan meningkat sebesar 0.236 satuan.
- c. Koefisien $X_2(b_2) = 0.628$ dan bernilai positif. Variabel insentif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.628 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel insentif sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa akan meningkat sebesar 0.628 satuan.

5. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.497	3.818

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, PENEKEMBANGAN KARIER

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Dari hasil *output* program SPSS, maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.503 yang artinya sebesar 50.3% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel pengembangan karier dan insentif dan sisanya 49.7% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Uji Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karier dan insentif secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

Kriteria pengujian secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ (pengembangan karier dan insentif secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.)
- b. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ (pengembangan karier dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.)

Dalam penelitian ini nilai akan dibandingkan dengan nilai dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2478.919	2	1239.460	85.034	.000 ^a
Residual	2448.765	168	14.576		
Total	4927.684	170			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, PENGEMBANGAN KARIER

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (85.034) lebih besar dari F_{tabel} (3.05) dan Sig. (0.000^b) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Hal ini mengidentifikasi bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian pengembangan karier (X_1) dan insentif (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

7. Uji Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karier dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (pengembangan karier dan insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa).
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (pengembangan karier dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa).

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.7
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.790	2.741		-2.478	.014
PENGEMBANGAN KARIER	.236	.049	.282	4.783	.000
INSENTIF	.628	.067	.551	9.347	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Parsial Variabel Pengembangan Karier

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.783 > 1.65455$) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

b. Uji Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.347 > 1.65455$) atau signifikan (Sig-t) sebesar lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sebastian dan Suyoto (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwokerto”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rita Bakery Purwokerto.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan apa yang dikemukakan Yani (2012:126), prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir sederhana sekalipun biasanya tidak tercapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

Berdasarkan beberapa hal di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi sistem pengembangan karier yang ada di PT. Suryamas Lestari Prima dan memperjelas kepada karyawan sistem pengembangan karier yang ada sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Karena saat karyawan termotivasi untuk mendapatkan jenjang karier yang diinginkan maka ia akan lebih bersemangat lagi agar kinerjanya lebih baik lagi demi jenjang kariernya dan tentunya dengan kinerja yang baik perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional I Wilayah Bandar Lampung”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sido Muncul Semarang”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Kadarisman (2012:204) menyatakan bahwa dengan demikian, insentif disini diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut

adalah sebagai hadiah kepada seseorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya. Meskipun sistem bayaran berdasarkan kinerja secara substansial dapat meningkatkan produktivitas, desain, dan implementasi yang jelek bisa menekan potensi efektivitasnya. Supaya efektif, sistem bayaran berdasarkan kinerja harus berhubungan dengan tiga persoalan utama, yaitu penentuan dsan pengukuran kinerja, penentuan imbalan, dan mendapatkan penerimaan karyawan.

Berdasarkan beberapa hal di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan insentif yang akan diberikan kepada karyawan dengan jelas sehingga karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial variabel pengembangan karier menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima karena pada umumnya cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karier yang jelas.
2. Hasil pengujian secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima. Hasil pengujian secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika pemberian insentif yang jelas pada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas pengembangan karier (X_1) dan insentif (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada PT. Suryamas Lestari Prima sebesar 50.3% dan sisanya sebesar 49.7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan membagikan kuisioner kepada karyawan yang hasilnya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pengembangan karier dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima.

B. Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Suryamas Lestari Prima berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karier pada PT. Suryamas Lestari Prima sebaiknya lebih diperhatikan lagi karena dengan sistem pengembangan karier yang baik dan jelas, karyawan akan termotivasi untuk mencapainya dengan memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan.
2. PT. Suryamas Lestari Prima sebaiknya lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif juga diharapkan mampu membuat karyawan merasa lebih dihargai jasanya di perusahaan tempat ia bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain pengembangan karier dan insentif sebagai *predictor variabel* bagi kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan bagi pihak perguruan tinggi bisa menyimpan penelitian ini dan bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fauziah, Hujaimatul. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Kusuma, Jessica Martha. 2013. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 2. No. 6.
- Sebastian, Nasy An Syaugi dan Suyoto. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwerto. Purwerto: Universitas Muhammadiyah Purwerto.