

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT MATAHARI  
DEPARTMENT STORE TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA**

Oleh :

**AHMAD MUDZAKIR**

[Muzakirahmad17@gmail.com](mailto:Muzakirahmad17@gmail.com)

Alumni STIE Mahardhika Surabaya

**Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM**

[Rahayumahardhika@gmail.com](mailto:Rahayumahardhika@gmail.com)

Dosen STIE Mahardhika Surabaya

**ABSTRAK**

*Perusahaan selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas serta berusaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini di maksudkan agar para atasan mengetahui bahwa ada stimulus sederhana yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan motivasi kerja yakni tentang pengaruh pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial di PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat Analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sampel pada penelitian ini adalah 100 orang karyawan di PT Matahari department store tunjungan plaza Surabaya. Sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Alat uji yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linear berganda dengan software SPSS 16,0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang di ajukan, maka di peroleh nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,210, variabel insentif sebesar 0,233, dan variabel jaminan sosial sebesar 0,096. Dan nilai uji F sebesar  $F_{Hitung} 3,583 > F_{table} 2,698$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ , yang artinya variabel pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasi uji T Pengembangan Karir bernilai  $t_{Hitung} = 2.131 > t_{Tabel} = 1,985$  Insentif  $t_{Hitung} = 2.292 > t_{Tabel} = 1,985$  dan Jaminan Sosial  $t_{Hitung} = 0,924 < t_{Tabel} = 1,985$  yang artinya variabel independen pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan variabel jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.*

**Kata kunci : Pengembangan karir, Insentif, Jaminan sosial, Motivasi Kerja**

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas didalam suatu perusahaan. Segala potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu sumber daya manusia perlu menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk terus menjaga, memelihara serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

PT Matahari *Department Store* Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) memiliki sejarah yang panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Sampai saat ini mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, Dan PT Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya merupakan gerai toko terbesar dengan jumlah karyawan terbanyak di Indonesia. Tentunya butuh perhatian khusus untuk memacu semangat bekerja karyawan agar mampu memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan

efektif.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dari suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya sistem pengembangan karir di suatu perusahaan, dan setiap perusahaan harus memiliki sistem pengembangan karir yang jelas. Istilah karir mencakup pada sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup. Konsep karir mencakup rentang waktu yang lebih panjang dari pada pilihan okupasional (*occupational choice*). Pengembangan karir menurut Rivai (2004:299) merupakan hal yang penting di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan. Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Meskipun ide dasar pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan produktivitas, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja

sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Tidak cukup hanya dengan pemberian insentif kepada karyawan. Akan tetapi juga persoalan mengenai bagaimana memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu bentuk dari upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman serta kesejahteraan bagi karyawan adalah adanya jaminan sosial dalam perusahaan. Adanya resiko atau ketidakpastian mengenai bahaya yang akan terjadi di perusahaan, baik lingkungan kerja maupun teknologi yang digunakan membuat karyawan merasa tidak tenang bahkan takut sehingga tidak mampu untuk bekerja secara maksimal. Adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan diharapkan mampu untuk menjawab permasalahan tersebut. Hal ini sejalan dengan dinamika globalisasi dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan SDM dalam bekerja. Tujuan dan efisiensi akan tercapai bila karyawan dalam pekerjaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang, tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa pekerja

### **Rumusan Masalah**

Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya, Apakah insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.

Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya, Apakah jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya, Apakah pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya. Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya. Pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya. Faktor pengembangan karir, insentif, dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza.

### **Landasan Teori**

#### **Motivasi kerja**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan -kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu

yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik, untuk lebih jelasnya berikut pendapat Rivai (2008:445) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:379) berpendapat bahwa "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Nawawi (2008:351) menyatakan : "motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar".

### **Pengembangan Karir**

Setiap manusia akan melewati sebuah fase karir dalam perjalanan hidupnya. Handoko (2008) menyatakan karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Ini berarti karir menunjukkan perkembangan seorang

karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi. Di sisi lain karir pun dapat menunjukkan setiap individu dengan peranan ataupun status mereka di dalam organisasi.

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2008) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Budhatoki (2004, dalam Adekola, 2011) menguatkan pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan, disisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta menghindarinya dari frustrasi yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upayanya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Robbins, 2003).

Grennhaus, et al (2000, dalam Adekola, 2011) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki

karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Sementara itu Rivai (2003) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

### **Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi

standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko (2001) mengemukakan bahwa "insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan". Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan.

Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2002) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Wibowo (2013) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Menurut Dessler (2009), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2002) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Martoyo (1994) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan

## **Jaminan sosial tenaga kerja**

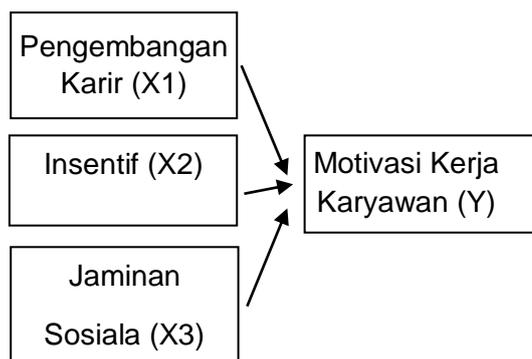
Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan program perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya. Oleh karena itu perlu selalu di upayakan peningkatan jaminan sosial sesuai perkembangan keadaan. (Tim Visi Yustisia, 2014: 163) jaminan sosial Sebagai program publik, badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan (bpjs ketenagakerjaan) merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh pekerja indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling cepat 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan asuransi sosial.

BPJS ketenagakerjaan sebelumnya bernama jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang di kelola oleh PT. Jamsostek (persero), namun sesuai UU No.24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan sejak tanggal 1 januari 2014. BPJS kesehatan dahulu bernama askes bersama BPJS ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan jaminan kesehatan nasional (JKN) yang di resmikan pada tanggal 31 desember 2013. Untuk BPJS kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 januari 2014, sedangkan BPJS ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak tanggal 1 juli 2015

## Kerangka Konseptual

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial. Untuk memperjelas factor-faktor tersebut dapat di lihat pada gambar 1.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1**

## Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012 : 16). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
2. Insentif berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Pengembangan karir, insentif serta jaminan sosial secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No 8-12 Surabaya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kawryawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel 100 orang karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software* SPSS 16.0.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para respondensan. Suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel  $(n-2)$ . Uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf

signifikansi 5%. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### **Uji Reabilitas**

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alphanya sebesar 0,636, 0,614, 0,803, dan 0,683 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 156)

Berdasarkan grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

#### **Uji multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila  $VIF < 10$ . Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0(nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,500 + 0.210X_1 + 0.233X_2 - 0,096X_3$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Insentif

X3 = Jaminan Sosial

Dari hasil perhitungan SPSS maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,500 artinya jika variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2), serta jaminan sosial (X3) adalah 0 maka motivasi kerja nilainya adalah 9,500 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir 0,210 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan motivasi kerja di PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya, dengan asumsi yang bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel insentif 0,233 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan motivasi kerja di PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya, dengan asumsi yang bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel jaminan sosial -0,096 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel jaminan sosial sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan motivasi kerja di PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza

Surabaya, dengan asumsi yang bernilai tetap.

## Pembahasan

Dalam penelitian terdapat 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu X1 Pengembangan Karir, X2 Insentif, X3 Jaminan Sosial sedangkan variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, dimana variabel Pengembangan Karir, Insentif bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan sedangkan variabel Jaminan Sosial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,583. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,698 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel (3,583 > 2,698) dengan sig f 0,017 < 0,5. Ini berarti dimana variabel Pengembangan Karir dan variabel Insentif bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan sedangkan variabel Jaminan Sosial itu tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan.

- Untuk variabel (X1) Pengembangan Karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,131 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 1,985 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,036 < 0,5 artinya secara individual variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir pada

suatu perusahaan membuat karyawan di PT Matahari Department Store Tunjungan Plaza semangat dalam bekerja karena harapan untuk naik kejenjang yang lebih tinggi dan penghasilan yang banyak tersedia, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- Untuk variabel (X2) Insentif menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,292 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 1,985 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,024 < 0,5 artinya secara individual variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karena dengan adanya pemberian insentif yang baik karyawan akan terdorong lebih keras untuk mendapatkan penghasilan yang lebih banyak, sehingga akan berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store Tunjungan Plaza* Surabaya.
- Untuk variabel (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,924 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 1,985 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,358 < 0,5 artinya secara individual variabel (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan PT. Matahari *Department Store Tunjungan Plaza* Surabaya beranggapan bahwa pengembangan karir dan insentif lebih di butuhkan karena berhubungan langsung

dengan bertambahnya penghasilan dibandingkan jaminan sosial yang hanya memberikan rasa aman dan tenang dalam bekerja.

- Hasil perhitungan statistik uji-F menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,583. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,698 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel ( $3,583 > 2,698$  dengan Sig f  $0,017 < 0,5$ , ini berarti bahwa variabel independen Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Insentif (X<sub>2</sub>), dan Jaminan (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel pengembangan karir secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel insentif secara parsial (individu) berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya.

3. Berdasarkan hasil uji pada variabel jaminan sosial secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya.
4. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

Artinya, ketiga variabel independen yaitu pengembangan karir (X<sub>1</sub>), insentif (X<sub>2</sub>), jaminan sosial (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

## Saran

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan meningkatnya motivasi kerja maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial terkait hubungannya terhadap motivasi kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrani, Dimas, dan Al-Ghoribi, Hidayatulloh. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya.*
- Cahyo, Oki Dwi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi).*
- Dewi, Karina. 2015. *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol*
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara), Jepara.*
- Dwi, Putri Yuliana dan Efendi Efendi Silalahi. 2018. *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol*
- Giantari, Ida Ayu Indah, dan Riana, I Gede. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur, Bali*
- Khasanah, Umi Khasanah, dan Warso, M Mukery. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang ), Semarang.*
- Kultsum, Ummi. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trasti Global Konverta.*
- Kurniawan, Anton. 2016. *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi*
- Putra, Adi. 2016. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero), Sulselbar*
- Sembiring, Jericho Haganta dan Prastio, vArif Partono. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Networks, Jakarta.*

Syaiful, Muh L, K.Tobing, Diana, dan Prihatini, Dewi. 2016. *Pengaruh Mutasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) di Provinsi Jawa Timur.*