

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SIANTAR TOP
Tbk**

PUGUH HARIYANTO

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Insentif, Kinerja, Disiplin Kerja

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam perusahaan karena merupakan penggerak utama dalam menjalankan perusahaan. Akan tetapi sumber daya manusia yang berkualitas harus di dukung dengan beberapa faktor diantaranya pengembangan karir, insentif, kinerja dan disiplin kerja. Keempat faktor tersebut merupakan faktor urgen agar tercapainya target perusahaan dan membentuk sumber daya manusia (dalam artian karyawan) yang berkualitas.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik sampling dalam pengambilan sumber data. Penelitian dilakukan pada 40 karyawan bagian produksi PT Siantar Top Tbk. Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat hasil penelitian, yaitu, pertama, pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk. Kedua, Insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk. Ketiga, kinerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk. Keempat, pengembangan karir, insentif, dan kinerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan pengembangan karir dan insentif.

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan

memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi yang selalu berubah dan berkembang .

Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah pengembangan karir, insentif dan disiplin kerja. Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan yang terus sepanjang masa, dewasa dan pensiun. Sarana pengembangan karir meliputi keretampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik lagi (Marwansyah, 2012). Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai suatu tujuan, keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa pun karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo.

D. Kajian Teori

1. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah kegiatan pengembangan personil agar dapat memenuhi rencana karir memberikan dukungan yang penting terhadap kelancaran jalannya organisasi (Eko Widodo, 2014). Sedangkan Rivai Mengatakan dalam Widodo pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

2. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau memenuhi target dari pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya (Bahcrun, 2012). Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi,

karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang member imbalan atau hasil kerja tertentu.

Menurut Mariam insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah diterapkan. Insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Iis Mariam, 2017).

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. (Sondang P Siagian, 2015).

Menurut Simamora (2017), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional

prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Lijan Poltak Sinabella (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Wirawan (2012) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Selanjutnya menurut Wirawan ada dua cara penilaian kerja yaitu secara formatif dan sumatif. Penilaian kerja formatif ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya dengan tujuan mencari ketimpangan antara kinerja karyawan yang dibandingkan dengan standar kinerjanya pada akhir waktu tertentu. Penilaian kerja sumatif adalah penilaian kinerja yang dilakukan pada akhir periode untuk membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerjanya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka. Penelitian kuantitatif

menekankan pada pengujian teori-teori melalui pencatatan variabel-variabel penelitian dengan menggunakan angka dan memerlukan suatu analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur yang digunakan dalam digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Maka, dari paparan diatas dapat disimpulkan tujuan penelitian ini penelitian *explanatory*.

2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Achmad Sani dan Vivin Maharani: 2013). Pada Penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 40 karyawan PT. Siantar Top Tbk Sidoarjo bagian produksi.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak disediai dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi (Achmad Sani dan Vivin Maharani: 2013). Oleh karena populasi terdiri dari 40 orang, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 20 orang karyawan di PT. Siantar Top Tbk.

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu

instrument dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai sig, 0.05 (Rahmawati dkk, 2015).

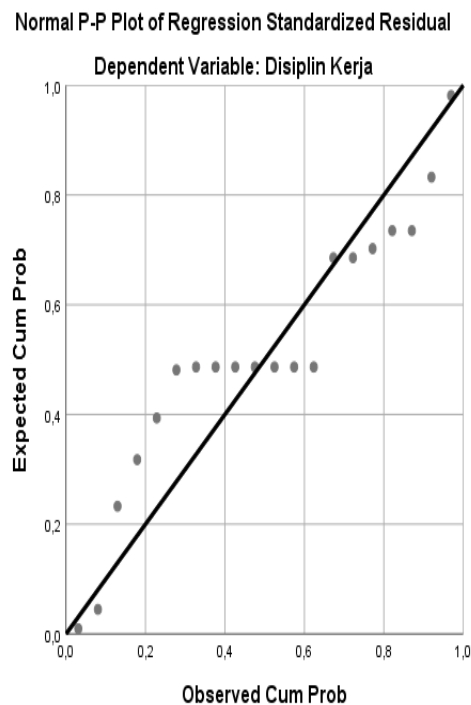
2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach's alpha, dimana menurut Ghozali bahwa instrument dikatakan realibel jika memiliki koefisien croncabh's alpha sama dengan 0,60 atau lebih.

3. Uji Normalitas

Grafik 4.1

Grafik p-p plot Uji Normalitas Residual



Sumber : Output Data SPSS 2019

Dengan melihat grafik 4.1 tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka pada grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Linearitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,793	3	18,598	5,727	,007 ^b
Residual	51,957	16	3,247		
Total	107,750	19			

Dependent Variable: Kinerja

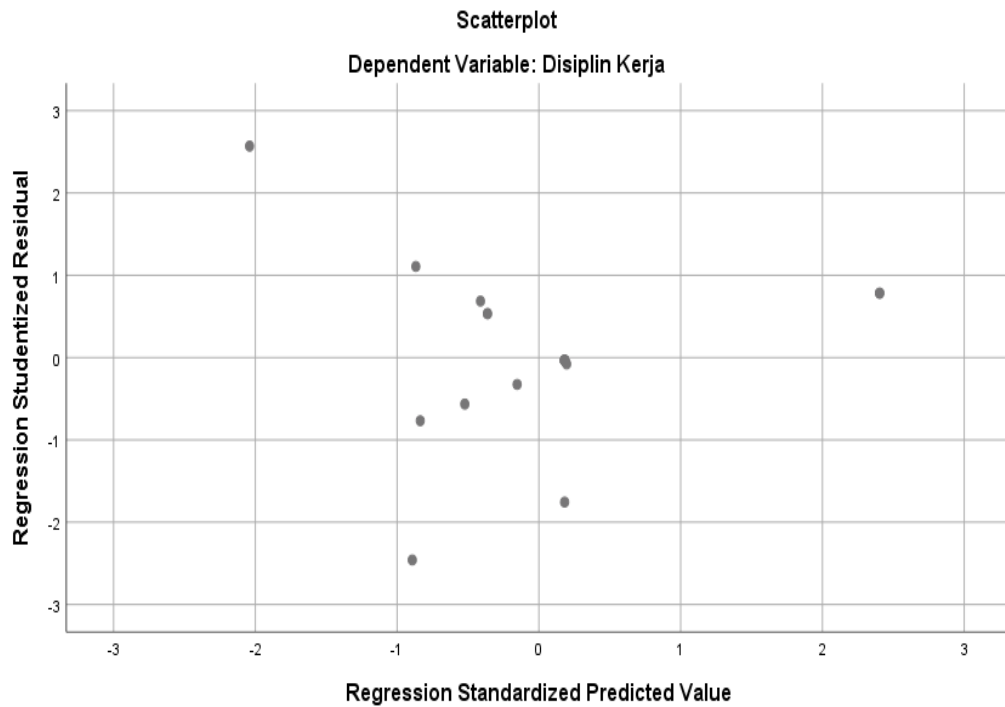
Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Insentif, Disiplin Kerja

Number : Output Data SPSS 2019

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

5. Uji Heteroskedastisitas

Grafik 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output Data SPSS 2019

Berdasarkan gambar 4.2 grafik scatteplot menunjukkan bahwa data tersebut diatas dan dibawah angka angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedatisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan tetap berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu pengembangan karir, insentif, dan disiplin kerja.

6. Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel-variavel dependen (Ghozali, 2011, 98).

Hasil uji statistic t dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak H1 (Ghozali, 2011).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	10,830	3,878		2,792	,013
	,096	,171	,149	,559	,584
	,317	,461	,286	,688	,502
	,275	,337	,329	,814	,428

- a. Dependent Variable: Y
Sumber : Output Data SPSS 2019

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Rizki Annisa (2019) “ *Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai OPD Kota Bandar Lampung*” Skripsi.
- Arsyad. Zulfian Luthfi (2018) “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Adira Finance cabang Wonosari)*, Skripsi.
- Bachrun, S, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama Dalam Praktik*, (Jakarta: PPM, 2012).
- Candra, Megita *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Pegawai Vol.4, No.1*, 2014.
- Dkk, Lijan Poltak Sinabella, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, (Jakarta: Jaya Media, 2014).
- Hasibuan, MS, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Hidayat, Taufan Chaerul, (2015) *Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Matahari Departement Store Cabang Pondok Gede)* , Skripsi.
- Mariam, Iis. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi*, (Bandung: Universitas pasundan ISSN 2541-6014, 2017).
- Nafriza, A Rahman Lubis dan Sofyan Idris, *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada inerja Personil Polri Satuan Kerja Biro Operasional Mapolda Aceh*, Jurnal Manajemen Vol 2 No 1 November 2012.
- Robert , Bacal, *Performance Management*, (Jakarta: PT Sun, 2012).
- Safitri, Rahma Ayu, *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang*, Skripsi.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*”, Skripsi.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani, *Metode Penelitian: Sumber Daya Manusia. Teori, Kuisitioner dan Analisis Data*, (Malang: UIN-Malang Press, 2013)
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugerah*, Jurnal, (Denpasar, Universitas Udayana, 2014).

. Sembiring, Agus, *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. Universitas 17 Agustus 1945. Jurnal Ekonomia Vol 6 No. 1, 2017.

Setiawan, Agung, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen, 2013.

Siagian, Sondang P , *Manajemen Sumber Daya Manusia,. Edisi 1 Cetakan 23*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).

