

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PENGEMBANGAN  
KARIR MELALUI PENCAPAIAN PRESTASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. MATAHARI PUTRA  
PRIMA TBK (HYPERMART) SURABAYA**

Oleh

Endang Efino Fiana<sup>\*</sup>, Drs. Sofyan Iazuardi, SH.,MM<sup>\*</sup>, Dr. Asmirin Noor, SE.,MM<sup>\*</sup>  
Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
[endangefino094@gmail.com](mailto:endangefino094@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze and test the direct and indirect effects of work motivation and incentive variables on career development through achievement as an intervening variable at PT Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) in Surabaya. In this study a sample of 89 respondents was conducted by distributing random sampling or randomly to some employees of PT Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) in Surabaya. Then an analysis of the data obtained is in the form of quantitative data. The results of the analysis concluded that the work motivation variable ( $X_1$ ) tcount was 2.126 and the sig value was 0.036. Based on these results,  $t > t$  table (2.126 > 1.98793) and sig < 0.05 and positive  $\beta$  direction. This shows that there is a significant influence between work motivation ( $X_1$ ) on achievement (Z), first hypothesis is accepted, incentive variable ( $X_2$ ) tcount is 4,342 and sig 0,000. Based on these results, tcount > t table (4,342 > 1.98793) and sig < 0.05 and positive  $\beta$  direction. This shows that there is a significant influence between incentives ( $X_2$ ) on achievement (Z), second hypothesis is accepted, achievement variable (Z) value of tcount is 7.942 and sig value of 0.001. Based on these results,  $t > t$  table (7.942 > 1.98793) and sig < 0.05 and positive  $\beta$  direction. This shows that there is a significant influence between achievement (Z) on career development (Y), the third hypothesis is accepted, from the sobel test it is found that the value of Z (41.70) > 1.9 (Z score) work motivation has an effect on the development career through achievement at PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya, the fourth hypothesis is accepted, and from the sobel test results obtained Z Value (94.98) < 1.9 (Z score) incentives affect career development through achievement at PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya, the fifth hypothesis is accepted.*

**Keywords: Work Motivation, Incentives, Career Development and Achievement**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja dan insentif terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi sebagai variabel *intervening* pada PT Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) di Surabaya. Dalam penelitian ini dilakukan sampel kepada 89 responden dengan penyebaran secara *random sampling* atau secara acak kepada sebagian karyawan PT Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) di Surabaya. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Hasil analisis menyimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) nilai thitung adalah 2.126 dan nilai sig 0.036. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  (2.126 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja

( $X_1$ ) terhadap pencapaian prestasi (Z), Hipotesis pertama diterima, Variabel insentif ( $X_2$ ) nilai tHitung adalah 4.342 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini, tHitung > ttabel (4.342 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara insentif ( $X_2$ ) terhadap pencapaian prestasi (Z), Hipotesis kedua diterima, variabel pencapaian prestasi (Z) nilai tHitung adalah 7.942 dan nilai sig 0.001. Berdasarkan hasil ini, tHitung > tTabel (7.942 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pencapaian prestasi (Z) terhadap pengembangan karir (Y), hipotesis ketiga diterima, dari pengujian sobel test didapatkan hasil Nilai Z (41,70) > 1,9 (Z score) motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hipotesis keempat diterima, dan dari pengujian sobel test didapatkan hasil Nilai Z (94,98) < 1,9 (Z score) insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hipotesis kelima diterima.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Insentif, Pengembangan Karir Dan Prestasi**

### **LATAR BELAKANG MASALAH**

Bagi sebagian besar karyawan, tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pada saat ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja, tapi lebih cenderung berpikir atas statusnya agar dapat meningkat. Dengan meningkatnya status pekerjaan, maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh. Untuk peningkatan pengembangan karir, perusahaan selalu menekankan produktifitas karyawannya sebagai tolak ukur untuk dasar peningkatannya. Karena setiap perusahaan memiliki jenjang karir yang berbeda-beda. Karir atau jabatan yang diberikan perusahaan itu merupakan buah dari hasil prestasi karyawan terhadap perusahaannya.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut diatas, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh

suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya penyuluhan karir, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya. Target yang telah dicapai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Prestasi kerja (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya entah itu dengan hasil

baik atau sebaliknya, semua tergantung pada performansi masing-masing pekerja. Performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi adalah merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

Dalam mencapai prestasi yang diinginkan, seorang karyawan motivasi dari perusahaan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Apabila dalam pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia ataupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara para pekerja dengan organisasi (perusahaan). Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Untuk menginspirasi seseorang untuk bekerja, entah dalam hal ini individu atau kelompok, seorang motivator perlu membuat pribadi para karyawan agar dapat memotivasi diri mereka. Seni untuk memotivasi seseorang dimulai dari bagaimana cara mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah dipahami, maka pemimpin perusahaan akan mendapat manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun para pekerjanya.

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. 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. Menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT.Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 2) Apakah insentif berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT.Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 4) Apakah insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 5) Apakah pencapaian prestasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 6) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 7) Apakah insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013:141) adalah "Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*)

dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah “Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

### Indikator Motivasi

Menurut Mc. Clelland dalam Sutrisno (2016:128) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja adalah :

- a. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Dalam hal ini pengukuran motivasi *Need for achievement* kepada karyawan yang digunakan di PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya adalah :
  - 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan kreatif.
  - 2) Memilih risiko yang sedang diperbuatnya.
- b. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Dalam hal ini motivasi *Need for affiliation* kepada karyawan yang digunakan di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya adalah :
  - 1) Lebih suka bekerja sama daripada berkompetisi.
  - 2) Selalu menghindari konflik.
- c. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini,

menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Dalam hal ini motivasi *Need for power* kepada karyawan yang digunakan di PT.Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya yang digunakan adalah :

- 1) Menyukai pekerjaan dimana mereka bekerja.
- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi.

### Insentif

Menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam Kadarisman (2012:191) mengemukakan Insentif adalah penghargaan (imbalan) yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Moekijat (2010:180), insentif yang bentuknya sederhana adalah standard potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktifitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standard untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik.

### Indikator Insentif

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam Kadarisman (2012:191) mengemukakan Insentif adalah penghargaan (imbalan) yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Hasibuan (2013:201) menggolongkan insentif kedalam tiga kategori yaitu :

- 1) Insentif materil atau finansial  
Insentif materiil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan

- berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- 2) Insentif non materil atau non finansial
 

Insentif non materil atau non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
  - 3) Insentif sosial
 

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

#### Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memiliki berbagai manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, seperti dijabarkan oleh Strisno (2016:89) sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja
 

Umpan balik prestasi kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi
 

Penilaian prestasi kerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan
 

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
 

Prestasi kerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
 

Umpan balik prestasi kerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- 6) Kesalahan rancangan pekerjaan
 

Prestasi kerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- 7) Kesempatan kerja yang sama
 

Penilaian prestasi kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- 8) Tantangan-tantangan eksternal
 

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

#### Indikator Prestasi Kerja

Ada beberapa indikator penilaian prestasi yaitu:

- a) Kualitas
 

Tingkat akurasi, ketepatan, dan efisiensi waktu serta penerimaan akan pekerjaan yang dihasilkan.
- b) Produktivitas
 

Kuantitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberi tenggat waktu sesuai dengan masing-masing pekerjaan.
- c) *Job Knowledge*

Ketrampilan teknis yang dimiliki yang sesuai dengan pekerjaan yangigeluti pada masing-masing pegawai.
- d) *Reliabilitas*

Konsistensi dalam melakukan pekerjaan dari hari ke hari menjamin kesamaan dalam hasil kerja.

e) *Availability*

Loyalitas dalam bekerja selalu siap pada saat dibutuhkan selain diluar jam kerja.

f) *Kemandirian*

Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu meskipun tanpa pengawasan langsung oleh manajemen.

### **Pengembangan Karir**

Flippo (1984:271) menyatakan bahwa "karir dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karir ada tiga yakni:

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasilokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerjaselama kehidupan kerja seseorang;
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas karirnya;
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja

### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir, yaitu :

a) *Prestasi Kerja*

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

b) *Exposure*

*Exposure* adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya

c) *Kesetiaan Organisasional*

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d) *Mentor dan Sponsor*

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

e) *Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh*

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

f) *Dukungan Manajemen*

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017:8). Asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa variabel-variabel yang dapat diukur dengan menggunakan tanggapan responden dan kuesioner.

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Putra Prima TBK (*Hypermart*) Surabaya sebanyak 116 orang karyawan.

## Sampel

Sampel yang diambil menurut tabel *isaac* dan *michael* untuk populasi 116 dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah 89 responden dengan penyebaran secara *random sampling* atau secara acak.

## DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

### Variabel Bebas

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat).

- 1) Motivasi ( $X_1$ )
- 2) Insentif ( $X_2$ )

### Variabel Intervening

Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dengan *dependen* menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini *intervening* dalam penelitian ini adalah pencapaian prestasi (Z)

### Variabel Terikat

Variabel *terikat* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (Y).

## ANALISIS HASIL UJI HIPOTESIS

### a. Uji Hipotesis 1 (Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Pencapaian Prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya)

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 2.126 dan nilai sig 0.036. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  (2.126 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap pencapaian prestasi (Z), **Hipotesis pertama diterima.**

### b. Uji Hipotesis 2 (Insentif Berpengaruh Terhadap Pencapaian Prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya)

Variabel insentif ( $X_2$ ) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 4.342 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  (4.342 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya

pengaruh yang signifikan antara insentif ( $X_2$ ) terhadap pencapaian prestasi (Z), **Hipotesis kedua diterima.**

### c. Pengujian Hipotesis 3 (Pencapaian Prestasi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya)

Variabel motivasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 3.521 dan nilai sig 0.001. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  (3.521 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap pengembangan karir (Y). **Hipotesis ketiga diterima.**

### d. Pengujian Hipotesis 4 (insentif Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya)

Variabel insentif ( $X_2$ ) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 4.191 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  (4.191 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara insentif ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir (Y). **Hipotesis keempat diterima.**

### e. Pengujian Hipotesis 5 (Pencapaian Prestasi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Di PT. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Surabaya)

Variabel pencapaian prestasi (Z) nilai  $t_{Hitung}$  adalah 7.942 dan nilai sig 0.001. Berdasarkan hasil ini,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  (7.942 > 1.98793) dan nilai sig < 0.05 serta arah  $\beta$  positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pencapaian prestasi (Z) terhadap pengembangan karir (Y). **Hipotesis kelima diterima**

### f. Uji Hipotesis 6 Sobel Test Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Pencapaian Prestasi

Perhitungan Sab motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap pengembangan karir (Y) melalui pencapaian prestasi (Z) sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Sab =

$$\sqrt{0.546^2 \cdot 0.087^2 + 0.189^2 \cdot 0.071^2 + 0.087^2 \cdot 0.071^2}$$

$$Sab = 0,2981 \cdot 0,0076 + 0,0357 \cdot 0,0050 + 0,0076 \cdot 0,0050$$

$$Sab = 0,002256 + 0,000180 + 0,000038$$

$$Sab = 0,00247$$

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

$$z = \frac{0,189 \times 0,546}{0,00247}$$

$$z = 41,70$$

Nilai Z (41,70) > 1,9 (Z score) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap pengembangan karir (Y) melalui pencapaian prestasi (Z) sebagai variabel mediasi pada PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, dari pengujian *sobel test* didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hipotesis keenam diterima.

#### g. Uji Hipotesis 7 Sobel Test Insentif Terhadap Pengembangan Karir Melalui Pencapaian Prestasi

Perhitungan Sab insentif ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir (Y) melalui pencapaian prestasi (Z) sebagai berikut :

$$Sab =$$

$$\sqrt{0,546^2 \cdot 0,071^2 + 0,422^2 \cdot 0,071^2 + 0,071^2 \cdot 0,071^2}$$

$$Sab = 0,2981 \cdot 0,0050 + 0,1781 \cdot 0,0050 + 0,0050 \cdot 0,0050$$

$$Sab = 0,001503 + 0,000898 + 0,000025$$

$$Sab = 0,00243$$

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

$$z = \frac{0,422 \times 0,546}{0,00243}$$

$$z = 94,98$$

Nilai Z (94,98) < 1,9 (Z score) sehingga secara signifikan ada pengaruh tidak langsung dari insentif ( $X_2$ ) terhadap pengembangan karir (Y) melalui pencapaian prestasi (Z) sebagai variabel mediasi pada PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, dari pengujian *sobel test* didapatkan hasil insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hipotesis keenam diterima.

## PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengujian dengan kuisioner kepada 89 responden pada karyawan yang bekerja pada PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya dan setelah dilakukan perhitungan dengan alat bantu SPSS for windows maka data dinyatakan valid dan reliabel kemudian dilakukan uji hipotesis dengan hasil pengujian sebagai berikut :

### Motivasi Berpengaruh Terhadap Pencapaian Prestasi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hal ini didukung oleh penelitian Ahmadi Yusran Sahiboel, Hartutiningsih, dan M. Guntur Riady (2014) bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini juga terlihat pada pernyataan pimpinan memotivasi karyawan dengan mendorong karyawan agar berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan kreatif, pimpinan selalu mengajarkan tanggung jawab kepada karyawan atas hasil kerja karya, karyawan lebih suka kerja sama daripada berkompetisi, karyawan selalu menghindari konflik apabila terjadi selisih paham, karyawan selalu menyukai pekerjaan dimana mereka berada, dan karyawan sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi.

### Insentif Berpengaruh Terhadap Pencapaian Prestasi

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis kedua yang



menyatakan insentif berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hal ini didukung oleh penelitian Kastalani (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan variabel prestasi kerja.

Hal ini juga terlihat pada pernyataan perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan, menurut karyawan pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil, rekan kerja karyawan di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama, karyawan merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja mereka, dan menurut karyawan masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan.

#### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir.**

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang ia harapkan saat melakukan pekerjaan.

#### **Insentif Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir**

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis keempat yang menyatakan pencapaian insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (2010:180), insentif yang bentuknya sederhana adalah standard potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktifitas dan

dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standard untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik.

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.

#### **Pencapaian Prestasi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir**

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis kelima yang menyatakan pencapaian prestasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hal ini didukung oleh Sunyoto (2012:164) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Kemudian Rivai (2013:278) berpendapat bahwa kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

Hal ini juga terlihat pada pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan Kualitas kerja saya memuaskan, karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, perusahaan memberikan peluang rencana karir yang jelas jangka panjang dan jangka pendek, Pencapaian kerja saya mampu melebihi target, dan karyawan selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Melalui Pencapaian Prestasi**

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis keenam yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hal ini didukung oleh

Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Rivai (2013:278) berpendapat bahwa kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis.

### **Insentif Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Melalui Pencapaian Prestasi**

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hipotesis ketujuh yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya, hal ini didukung oleh Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

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.

Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya entah itu dengan hasil baik atau sebaliknya, semua tergantung pada performansi masing-masing pekerja. Performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi adalah merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan serta tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 3) Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 4) Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 5) Hasil uji t menunjukkan bahwa pencapaian prestasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 6) Hasil uji sobel menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari

Putra Prima Tbk (*Hypermart*)  
Surabaya.

Putra Prima Tbk (*Hypermart*)  
Surabaya.

- 7) Hasil uji sobel menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center For Academic Publishing Service (Caps).
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Persada Media Group.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalialia*. Surabaya : Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFEE.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sahiboel, Ahmadi Yusran., Hartutiningsih, dan Riady M. Guntur. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman : ISSN 2338-2447.
- Kastalani, Muhammad. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman : ISSN 2337:8670.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.