



Dampak Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TU SMP Kecamatan Gugua

Desnina Suhatri

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Udayana

desnanasuhatri@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 15 April 2022

Disetujui : 19 April 2022

Dipublikasikan : 25 April 2022

ABSTRAK

Artikel ini disusun berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Pengembangan Karir (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Tata Usaha (TU) di SMP Kecamatan Gugua sebanyak 45 dengan teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan survey dengan alat kuesioner yang disebarakan kepada para responden penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan variabel Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci :

Pengembangan Karir, Insentif Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This article was compiled based on research conducted with the aim of knowing the effect of Career Development (X1) and Incentives (X2) variables on Employee Job Satisfaction. The population of this study were all 45 employees of the Administrative Section (TU) in the Gugua District Junior High School with a sampling technique using a saturated sampling technique. Collecting data using a survey with a questionnaire tool distributed to the research respondents. The analytical tool used is multiple linear regression with hypothesis testing which includes t test, F test and coefficient of determination test (R^2). The results of the research that has been carried out are known that the Career Development variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. While the Incentive variable has a positive and insignificant effect on Employee Job Satisfaction.

Keywords :

Career Development, Employee Incentives, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset tersendiri bagi sebuah organisasi dikarenakan perannya dalam kemajuan organisasi serta pencapaian tujuan yang diinginkan. SDM yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi adalah SDM yang loyal dan mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut (Akhmal et al., 2018). Kepuasan kerja dari seorang karyawan tidak akan dapat dipisahkan

dengan adanya pengembangan karir yang terdapat dalam organisasi. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Dorongan atau kewajiban yang dimiliki oleh organisasi adalah harus mampu menjaga karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam operasional organisasi. Sedangkan organisasi sendiri adalah wadah bagi beberapa individu untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut (Sinambela, 2019). Pada dasarnya SDM bersifat fleksibel dikarenakan kualitasnya sendiri dapat berfluktuasi sehingga sudah seharusnya SDM yang terdiri dari karyawan, manajer hingga jajaran atas diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Pengelolaan dari SDM sendiri menjadi tugas serta kewajiban bagi organisasi agar dapat terus aktif dan berkembang. Karyawan sebagai SDM menjalankan peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Tantangan yang harus dihadapi organisasi adalah menciptakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan kinerja yang memuaskan (Luthans, 2015). Sehingga untuk dapat memenuhi hal tersebut diperlukan perhatian khusus organisasi atas kepuasan kerja karyawan. Yang mana kepuasan kerja sendiri adalah mengenai perasaan positif karyawan akan pekerjaannya itu sendiri dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja menjadi gambaran atas dari diri dan juga perasaan karyawan yang ditunjukkan secara positif atau negatif dalam wujud sikap dan perilaku serta hasil kinerja. Karyawan yang memiliki rasa puas akan perlakuan yang dilakukan perusahaan terhadapnya akan memunculkan konsekuensi yang diterima perusahaan ketika karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka, seperti menunjukkan sikap dan perilaku yang mengarah meninggalkan organisasi dan mencari posisi/jabatan yang baru lalu mengundurkan diri (Purba et al., 2022).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah balas jasa yang adil atau jenjang karir, penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan, berat ringan pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan dan sikap pemimpin (Nuryadi et al., 2020). Kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa senang dan gembira dalam melaksanakan pekerjaan, terpeliharanya kepuasan kerja akan menstimulasi karyawan untuk bekerja dengan semangat yang pada akhirnya membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan (Crow et al., 2012). Lebih lanjut, untuk memajukan, membesarkan perusahaan dan mencapai tujuan yang diharapkan maka dibutuhkan juga adanya pengembangan karir. Pengembangan karir dalam suatu organisasi adalah salah satu objek penting yang dapat memberi pengaruh pada sikap dan perilaku karyawan serta kondisi emosional.

Dengan adanya karyawan organisasi yang puas maka akan berimplikasi pada peningkatan kinerja yang tentu juga diakibatkan oleh adanya faktor pendorong. Salah satu dari faktor tersebut adalah insentif yang juga dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Insentif sendiri adalah perangsang yang diberikan terhadap pegawai yang didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai, sehingga diharapkan dapat mendorong produktifitas kerja karyawan yang semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai juga semakin baik atau optimal (Hasibuan, 2019).

Dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa para staf Tata Usaha (TU) yang berada di Kecamatan Guguak masih berstatus sebagai karyawan honorer. Selain itu dari latar belakang pendidikan yang dimiliki masih berstatus D3. Sehingga dengan adanya hal tersebut diperlukan penelitian terkait adanya jenjang

karir yang diberikan kepada para TU dan juga insentif mengingat sebagai statusnya sebagai karyawan honorer terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian peneliti yang telah dipaparkan serta fenomena mengenai kepuasan kerja, pengembangan karir dan juga insentif yang telah dipaparkan, maka ketertarikan penelitian atas fenomena tersebut berjudul “**Dampak Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TU SMP Kecamatan Guguak**”. Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk menganalisis pengaruh dari Pengembangan Karir dan juga Insentif terhadap Kepuasan Kerja para karyawan SMP Kecamatan Guguak bagian Tata Usaha (TU).

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karier

Karier adalah usaha yang dilakukan karyawan secara formal dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan karier, melaksanakan tugas utama dan mengevaluasi hambatan serta tantangan (Vigoda-Gadot & Grimland, 2008). Al-Shawabkeh (2017) menyatakan sistem pengembangan karier mencakup empat langkah: penilaian diri, pengecekan realitas, penetapan tujuan dan perencanaan tindakan. Karier tidak dapat dilakukan secara kebetulan, karier seorang karyawan perlu dibentuk dan perlu adanya pengarahan dari atasan terhadap karyawan.

Insentif

Kadarisman (2012) memaparkan bahwa merupakan suatu bentuk pembayaran langsung kepada pegawai yang didasarkan pada kinerja atau *gain sharing*. Dalam hal ini, karyawan yang diberikan insentif dimaksudkan sebagai suatu pembagian keuntungan kepada pegawai akibat adanya peningkatan produktifitas kerja karyawan. Insentif perlu dibagikan secara proporsional sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan pekerjaan merupakan sikap emosional rasa senang yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pengalaman kerja (Crow et al., 2012). Kepuasan kerja adalah konsep yang digunakan dalam banyak bidang untuk menggambarkan atau mengukur perasaan karyawan terhadap *turnover*, kinerja, kebijakan dan faktor-faktor lain dari suatu organisasi (Almazrouei et al., 2018). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan psikologis baik dari atasan maupun rekan kerja (Kwak et al., 2010).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis sesuai objek penelitian pada karyawan bagian Tata Usaha (TU) SMP se-Kecamatan Guguak sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka jenis penelitian ini adalah berjenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif (Sugiyono, 2018). Yang mana peneliti akan menguji pengaruh dari variabel Pengembangan Karir (X1) dan Insentif (X2)

terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMP se-Kecamatan Guguak bagian Tata Usaha (TU) yang berjumlah sebanyak 45 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Yang mana teknik sampel tersebut adalah dengan menggunakan seluruh bagian populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan survey menggunakan alat kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Indikator

Variabel	Indikator
Pengembangan Karir (X1)	Kesempatan untuk promosi. Pihak yang berwenang mempromosikan pegawai yang berprestasi. Bekerja dalam jangka waktu yang lama. Memanfaatkan berbagai kesempatan. Tanggungjawab terhadap diri sendiri. Kesempatan pengembangan personal. (Zhang et al., 2011)
Insentif (X2)	Keadilan/Kelayakan. Lama kerja. Kebutuhan. Senioritas. Evaluasi jabatan. (Sembiring, 2017)
Kepuasan Kerja (Y)	Tugas yang bervariasi. Tugas yang bermanfaat. Umpan balik. Promosi yang diberikan. Kenaikan jabatan. Ruang kerja yang nyaman. Interaksi sosial. (Crow et al., 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Peneliti memaparkan hasil dari pengujian normalitas yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	44
Test Statistic	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)	.178 ^c

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,178. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi dari pengujian normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov > 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Peneliti memaparkan hasil dari pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karier	.133	7.500
Insentif	.133	7.500

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance adalah sebesar 0,133 dan nilai VIF adalah sebesar 7,500. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya dalam model tidak terdapat gejala multikolinieritas. Alasannya adalah dikarenakan nilai Tol > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 (Ghozali, 2018).

Uji Heterokedastisitas

Peneliti memaparkan hasil dari pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig.
Pengembangan Karier	.323	.748
Insentif	.118	.907

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,748 dan 0,907. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya dalam model penelitian tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Alasannya adalah dikarenakan nilai signifikansi dari pengujian heterokedastisitas yang menggunakan teknik uji Glesjer > 0,05 (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti memaparkan hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.272	.574	
Pengembangan Karier	1.058	.068	.907
Insentif	.132	.085	.090

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka didapatkan persamaan regresi adalah sebagaimana berikut:

$$Y = 0,907PK + 0.090INS$$

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh daripada variabel Pengembangan Karier (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah positif. Hal ini dikarenakan nilai beta yang bersifat positif.

Uji t Statistik

Peneliti memaparkan hasil dari pengujian t statistik yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t Statistik

	t	Sig.
(Constant)	-.474	.638
Pengembangan Karier	15.588	.000
Insentif	1.545	.130

Variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 15,588 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2018).

Variabel Insentif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,545 dan nilai signifikansi sebesar 0,130. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji F Statistik

Peneliti memaparkan hasil dari pengujian F statistik yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F Statistik

	F	Sig.
Regression	1088.272	.000 ^b
Residual		
Total		

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 1.088,272 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Pengembangan Karier (X1) dan Insentif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Peneliti memaparkan hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan sebagaimana pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
.991 ^a	.982	.981

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,981. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya kemampuan model dalam menjelaskan pengaruhnya atau kemampuan variabel Pengembangan Karier (X1) dan Insentif (X2) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,981 atau sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang telah dilakukan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis dampak dari Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian Tata Usaha (TU) di SMP Kecamatan Gugua. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagaimana berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian Tata Usaha (TU) di SMP Kecamatan Gugua.
2. Insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian Tata Usaha (TU) di SMP Kecamatan Gugua.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
- Al-Shawabkeh, K. M. (2017). Career Path Development and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Greater Amman Municipality. *International Journal of Business and Management*, 12(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n3p79>
- Almazrouei, H. S., Zacca, R., Evans, J. M., & Dayan, M. (2018). Great Expectations: The Moderating Role of Pre-Departure Opinion On The Relationship Between Organizational Justice And Expatriates' Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Global Mobility*, 6(2), 178–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JGM-07-2017-0031>
- Crow, M. S., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officer: An Investigation of Job Satisfaction As A Mediator. *Organizational Justice and Commitment*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Ghozali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE Dengan Program IBM SPSS 25*. (9 (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kwak, C., Chung, B. Y., Xu, Y., & Eun-Jung, C. (2010). Relationship of Job Satisfaction With Perceived Organizational Support And Quality of Care Among South Korean Nurses: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1292–1298. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Andi.

- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 65–71.
- Purba, F. L., Rubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Science*, 4(3), 1897–1904.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 183–197.
- Sinambela, L. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (4th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Vigoda-Gadot, E., & Grimland, S. (2008). Values and Career Choice At The Begining of The MBA Educational Process. *Career Development International*, 13(4), 333–345. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13620430810880826>
- Zhang, Y., Farh, J. L., & Wang, H. (2011). Organizational Antecedents of Employee Perceived Organizational Support In China: A Grounded Investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422–446. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560886>