

The Effect Of Incentives And Career Development On Employee Job Satisfaction AT PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Eka Aulia Fitriannisa^{1*}, Suryalena²

Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau^{1,2}
eka.aulia3488@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of incentives and career development on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. The independent variables in this study are incentives (X1) and career development (X2), while the dependent variable is employee job satisfaction (Y). There are issues in this study, such as employees arriving late to work, leaving during working hours, lack of focus, and facing difficulties in completing tasks on time. The research method used in this study is quantitative. The population and sample in this study consist of 63 employees of PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. The data source for this study is primary data obtained from distributing questionnaires to 63 employees, which were then analyzed using SPSS 27 software. The results of this study indicate that partially, incentives have an influence on employee job satisfaction, where $t_{hitung} = 6.867 > t_{tabel} = 2.000$ and sig value $0.000 < 0.05$. Furthermore, partially, career development also has an influence on employee job satisfaction, where $t_{hitung} = 7.426 > t_{tabel} = 2.000$, and sig value $0.000 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously, incentives and career development have an influence on employee job satisfaction, where $F_{hitung} = 34.737 > F_{tabel} = 3.15$, and sig value $0.000 < 0.05$.

Keywords: Incentives, Career Development, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini yaitu insentif (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Terdapat permasalahan pada penelitian ini, dimana karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja perusahaan, karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, ketidakfokusan karyawan dalam bekerja, dan karyawan yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang peneliti dapat dari hasil penyebaran kuisioner kepada 63 orang karyawan, yang selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 27. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 6.867 > t_{tabel} = 2000$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 7,426 > t_{tabel} = 2000$, serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan insentif dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana nilai $F_{hitung} = 34.737 > F_{tabel} = 3.15$ dan nilai sig $0,000 < 0,5$.

Kata Kunci: Insentif, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan milik Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) yang menangani bagian kelistrikan. PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan merupakan salah satu sektor yang memiliki banyak pelanggan. Jumlah karyawan pada PT. PLN UPDK ini adalah 63 orang.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru memberikan insentif kepada karyawannya. Selain gaji yang diberikan rutin setiap bulan, perusahaan juga memberikan insentif dalam bentuk bonus yang diberikan setiap 6 bulan sekali yang berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Insentif ini akan diberikan 2 bulan setelah berakhirnya masa penilaian bagi karyawan. Selain itu, PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru juga memberikan bonus akhir tahun yang diukur berdasarkan profit yang diperoleh perusahaan dalam 1 tahun dan akan diberikan berkisar pada bulan September-Oktober. PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap hari raya Idul Fitri.

PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru juga memberikan insentif berupa *voucher* belanja dan *Headphone* kepada karyawan yang berhasil menjawab pertanyaan dari kuis yang diadakan di setiap akhir bulan. Selain itu PT. PLN (Persero) UPDK juga memiliki program bernama *knowledge management*, dimana didalamnya terdapat berbagai macam program pula, yakni program *knowledge sharing* dan *knowledge capturing*. Program *knowledge sharing* ini merupakan program *sharing* yang diberikan oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan *workshop* kepada karyawan lain yang belum mengikutinya. Karyawan yang mengadakan *knowledge sharing* ini akan mendapatkan insentif berupa *voucher* belanja. Selain itu, ada program *knowledge capturing*. Dimana pada program ini karyawan akan membuat sebuah buku atau video tentang ilmu atau terapan kerja paling efektif untuk disimpan dalam bank data milik perusahaan, dan karyawan akan mendapatkan insentif salah satunya berupa uang tunai dan 1 unit *handphone*.

Selain insentif berupa bonus, PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru juga memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya. Bagi karyawan yang telah bekerja dibawah tahun 2010 maka biaya kesehatannya akan ditanggung oleh perusahaan hingga pensiun. Sedangkan, karyawan yang bekerja dari tahun 2010 keatas akan mendapatkan jaminan layanan kesehatan berupa BPJS Kesehatan. Selanjutnya, Perusahaan juga memberikan uang pesangon yang telah diakomodir oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) kepada karyawan yang akan pensiun. Selain itu, karyawan yang akan pensiun juga mendapatkan uang pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan.

PT. PLN (persero) UPDK Pekanbaru juga memberikan peluang pengembangan karir bagi para karyawan. Kesempatan pengembangan karir pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru terbuka kepada seluruh karyawan baik jabatan fungsional ataupun jabatan struktural. Kesempatan pengembangan karir pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru terbuka kepada seluruh karyawan baik jabatan fungsional ataupun jabatan struktural. Jabatan karyawan dimulai dari analist-junior analist-senior analist. Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UPDK adalah berupa pelatihan dan *workshop* yang dilakukan di pusat pendidikan dan pelatihan PT. PLN (Persero). Lalu, juga ada *workshop* dan seminar di berbagai institusi, dan sertifikasi professional untuk memberikan validasi terhadap kompetensi dari karyawan tersebut.

Kesempatan untuk pengembangan karir terbuka untuk seluruh karyawan. tetapi kembali lagi ke hasil kerja karyawan tersebut. Untuk menduduki suatu jabatan akan dilihat dari *hard skill* dan *soft skill* berupa komunikasi, leadership, dan lain sebagainya. Tetapi tentu saja lebih diutamakan pengalaman dan masa kerja karyawan, karena tidak bisa dipungkiri masa kerja pasti akan berpengaruh. Semakin lama bekerja, maka tentunya akan semakin lebih mengerti dibidangnya.

PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru telah memberikan insentif dan peluang pengembangan karir untuk karyawan. Namun fakta pada lapangan ditemukan adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan. Peneliti telah Melakukan Pra Survey kepada 15 karyawan

di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Berikut tanggapan responden mengenai pra survey kepuasan kerja

Tabel 1. Tanggapan Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Promosi sering terjadi di perusahaan	6	9
2	Orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	7	8
3	Para manajer (supervisor) yang saya bekerja untuk mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi	5	10

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat kepuasan kerja karyawan dinilai kurang baik. Sebanyak 9 dari 15 karyawan menyatakan bahwa perusahaan jarang melakukan promosi untuk peningkatan jenjang karir karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa perkembangan mereka dalam karir kurang dihargai dan diakui. Selain itu, sebanyak 8 dari 15 karyawan menyatakan bahwa rekan kerja kurang memberikan dukungan yang cukup, sehingga karyawan mengalami penurunan kepuasan dalam bekerja. Lalu, sebanyak 10 dari 15 karyawan menyatakan bahwa manajer tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga karyawan merasa kehilangan arah dan motivasi saat bekerja yang pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja.

Selain itu, peneliti juga mengidentifikasi adanya situasi lain yang menimbulkan permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru meliputi karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja perusahaan, karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, kondisi karyawan yang tidak fokus pada saat bekerja, dan karyawan yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

2. Tinjauan Pustaka

a. Hubungan Antara Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Robbins, 2006) mengungkapkan adanya hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja, bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. (Mangkunegara, 2002) penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi. Dengan adanya pemberian insentif setiap karyawan akan memiliki semangat dan gairah yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti akan meningkatkan efektivitas perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Asrika & Yusuf, 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sehubungan dengan teori perbedaan yang dikemukakan oleh Proter yang mengatakan bahwa mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang dirasakan karyawan dan bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya. Jika yang didapatkan lebih besar dari yang diharapkan maka dinyatakan puas dan begitupun sebaliknya. Dimana dalam hal ini, karyawan yang mendapatkan insentif yang sesuai dan layak dari perusahaan terhadap hasil kerjanya cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja, begitupun sebaliknya. Karyawan yang tidak mendapatkan insentif yang layak dan sesuai cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

b. Hubungan Antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

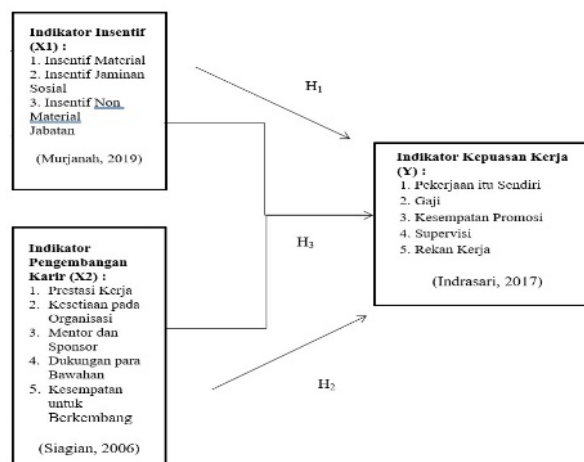
(Dessler, 1997) berpendapat bahwa dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan membuat kehidupan kerja lebih berkualitas. Manfaat yang diperoleh dari adanya pengembangan karir mencakup kepuasan kerja karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan turnover yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang et al., 2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sehubungan dengan teori perbedaan yang dikemukakan oleh Proter yang mengatakan bahwa mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang dirasakan karyawan dan bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya. Jika yang didapatkan lebih besar dari yang diharapkan maka dinyatakan puas dan begitupun sebaliknya. Dimana dalam hal ini, karyawan yang mendapatkan peluang pengembangan karir dari perusahaan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja, begitupun sebaliknya. Karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang sesuai cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Berikut ini dibuat sebuah kerangka berfikir untuk mempermudah jalannya proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang bersifat praduga atau kebenarannya masih belum meyakinkan, sehingga masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu :

- H₁ : Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
- H₂ : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
- H₃ : Terdapat pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Priadana & Sunarsi, (2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang jumlah dan ciri khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian diambil kesimpulannya. Jika setiap orang memberikan data, maka ukuran atau jumlah populasi akan setara dengan jumlah individu yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang berjumlah 63 orang.

Sampel

Menurut Priadana & Sunarsi, (2021) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta memiliki karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sensus. Teknik sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Pemilihan teknik sensus dilakukan karena jumlah responden berjumlah kurang dari 100. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002:112). Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 63 orang. Informan dalam penelitian ini adalah HRD PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Konsep Operasional

Tabel 2. Konsep Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Insentif (Murjanah, 2019)	Insentif Material	Bonus Komisi <i>Profit Share</i>
		Insentif Jaminan Sosial	Pengobatan Cuti Dibayar Kesempatan Pengembangan
		Insentif Non material	Piagam Ucapan Terima Kasih Pujian
2.	Pengembangan Karir (Siagian, 2006)	Prestasi Kerja	Penilaian Prestasi Kerja Peluang Promosi
		Kesetiaan Organisasi	pada Loyalitas Kerja Memprioritaskan Organisasi
		Mentor dan Sponsor	Pembinaan Kesempatan Karir
		Dukungan Bawahan	para Percaya Diri Karyawan Semangat Karyawan
3.	Kepuasan Kerja (Indrasari, 2017)	Kesempatan Berkembang	untuk Kesempatan Pelatihan kesempatan Pendidikan
		Pekerjaan itu Sendiri	Kesempatan Belajar Kesempatan Bertanggung Jawab
		Gaji	Jumlah yang Diterima Kesetimpalan
		Kesempatan Promosi	Promosi Jabatan

	Peluang Inovasi dan Kreativitas
Supervisi	Bantuan Teknis Dukungan Moral
Rekan Kerja	Mahir Secara Teknis Dukungan Sosial

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui tanggapan responden terkait penelitian yang sedang dilakukan, maka digunakan teknik pengukuran menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skala likert adalah sebuah alat pengukuran untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap aspek sosial. Skala likert memiliki rentang skor dari 5 hingga 1, dengan pernyataan dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju".

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data tanpa membuat kesimpulan umum. Selanjutnya, uji instrumen penelitian, termasuk uji validitas dan reliabilitas, dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi Pearson, sementara uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Setelah itu, uji asumsi klasik dilakukan, termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan Jarque-Bera test, sedangkan uji multikolinieritas

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Regresi Linear Sederhana Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Regresi Linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan, yaitu variabel insentif (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero UPDK Pekanbaru)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.341	5.114		1.240	.220
	INSENTIF	.886	.129	.660	6.867	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Insentif

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi sederhana, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 6,341 + 0,886X + e$$

a) $\alpha = 6,341$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 6,341 yang berarti jika nilai variabel insentif dianggap tetap atau konstan, maka nilai kepuasan kerja di PT PLN Persero UPDK Pekanbaru adalah sebesar 6,341.

b) $\beta = 0,886$

Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,886 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel insentif (X_1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,886.

Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Koefisien determinasi sederhana (R^2) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas insentif (X_1) dalam menjelaskan variasi variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2) Insentif Terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.478	3.438

a. Predictors: (Constant), INSENTIF
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,487 atau 48,7%. Hal menunjukkan bahwa variabel insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 48,7%. Sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis hipotesis yang dibuat sebelumnya dapat digunakan atau tidak. Hasil uji t yang diperoleh dapat dilihat pada tabel *coefficients* di kolom sig. Jika nilai yang diperoleh dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi nilai < 0.05 , maka dapat dikatakan hipotesis dapat diterima dan digunakan. Berikut merupakan uji t variabel insentif terhadap kepuasan kerja :

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t) Insentif Terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.341	5.114		1.240	.220
	INSENTIF	.886	.129	.660	6.867	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 yang diperoleh hasil uji secara parsial sebesar 6.867 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. dapat dilihat nilai pada t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan untuk mengetahui t_{tabel} dapat menggunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Df &= n-2 \\ &= 63-2 \\ &= 61 \end{aligned}$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05, maka dari itu diperoleh t_{tabel} sebesar 2.000. Variabel insentif mempunyai t_{hitung} sejumlah 6,867 > t_{tabel} 2.000 dengan signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "Terdapat Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru" dapat diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Regresi Linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) yaitu pengembangan karir dengan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan, yaitu variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.451	4.314		2.191	.032
PENGEMBANGAN KARIR	.724	.098	.689	7.426	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Pengembangan Karir

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi sederhana, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 9,451 + 0,724X + e$$

a) $\alpha = 9,451$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 9,451 yang berarti jika nilai variabel Pengembangan Karir dianggap tetap atau konstan, maka nilai kepuasan kerja di PT PLN Persero UPDK Pekanbaru adalah sebesar 9,451.

b) $\beta = 0,724$

Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,724 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel Pengembangan Karir (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,724.

Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Koefisien determinasi sederhana (R^2) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas Pengembangan Karir (X2) dalam menjelaskan variasi variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2) Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.466	3.676

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,475 atau 47,5%. Hal menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis hipotesis yang dibuat sebelumnya dapat digunakan atau tidak. Hasil uji t yang diperoleh dapat dilihat pada tabel *coefficients* di kolom sig. Jika nilai yang diperoleh dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi nilai < 0.05 , maka dapat dikatakan hipotesis dapat diterima dan digunakan. Berikut merupakan uji t variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja :

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.451	4.314		2.191	.032
	PENGEMBANGAN KARIR	.724	.098	.689	7.426	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 yang diperoleh hasil uji secara parsial sebesar 7,426 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. dapat dilihat nilai pada t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan untuk mengetahui t_{tabel} dapat menggunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Df &= n-2 \\ &= 63-2 \\ &= 61 \end{aligned}$$

Keterangan :

Df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05, maka dari itu diperoleh t_{tabel} sebesar 2.000. Variabel pengembangan karir mempunyai t_{hitung} sejumlah $7.426 > t_{tabel}$ 2.000 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru" dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan dan seberapa besar pengaruh insentif (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berikut persamaan regresi berganda:

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

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi insentif

X_1 : Insentif

b_2 : Koefisien regresi pengembangan karir

X_2 : Pengembangan karir

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.292	4.807		.477	.635
INSENTIF	.468	.165	.349	2.828	.006
PENGEMBANGAN KARIR	.468	.130	.445	3.609	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 2.292 + 0,468X_1 + 0,468X_2 + e$$

a) $a = 2,292$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 2,292 yang berarti jika nilai variabel insentif dan pengembangan karir dianggap tetap atau konstan, maka nilai kepuasan kerja di PT PLN Persero UPPK Pekanbaru adalah sebesar 2,292.

b) $b_1 = 0,468$

Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,468 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel insentif (X_1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,468 dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_2) tetap atau konstan.

c) $b_2 = 0,468$

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,468 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel pengembangan karir (X_2),

maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,468 dengan asumsi variabel insentif (X1) tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikan kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2011). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya variabel bebas secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila F_{hitung} kecil daripada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.048	2	421.024	34.737	.000 ^b
	Residual	727.222	60	12.120		
	Total	1569.270	62			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.24 dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34.737 > 3,15$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi "Terdapat pengaruh Insentif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru" dapat diterima, yang artinya variabel insentif (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.521	3.481

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal menunjukkan bahwa variabel insentif dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 53,7%. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis menunjukkan bahwa insentif (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Insentif, yang mencakup material, jaminan sosial, dan insentif non-material, terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pemberian insentif yang adil akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan meningkatkan semangat serta retensi karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kombinasi insentif dan pengembangan karir secara simultan juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik insentif dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kebijakan perusahaan dalam memberikan insentif dan kesempatan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Implikasinya, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan insentif dan pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan pengembangan karir di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif, dalam bentuk material, jaminan sosial, dan non-material, terbukti efektif sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pengembangan karir juga terlaksana dengan baik, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan jenjang karir mereka. Kepuasan kerja karyawan dianggap baik, terutama dalam hal pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Analisis menunjukkan bahwa insentif (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Semakin baik insentif dan pengembangan karir yang diberikan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pembagian profit share secara adil dan merata kepada seluruh karyawan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedua, perusahaan perlu memperhatikan aspek kesetiaan pada organisasi agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Kesempatan promosi juga perlu diperluas untuk meningkatkan kepuasan kerja. Terakhir, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.

- Asrika, K. F., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 664–669.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. *Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Febrian Enriko, F. E., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 107–115.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indriyani, Y., Hastuti, S., & Indrisetno P.V, D. (2022). Analisis Citra Merek dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian pada Aplikasi Makanan Online (Studi Kasus Pelanggan Aplikasi Go Food, Grab Food, Shopee Food). *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 205.
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. Rajawali Pers.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42.
- Murjanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi*.
- Permatasari, I. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 55–63.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, R. N., & Irawanto, D. W. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Learning*, 55(1), 230–235.
- Siagian, S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, E. E., & Rosalina, E. (2023). 2) 1,2. 2(5), 677–684.
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tulus, M. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52.