



Volume 12 Nomor 11 Tahun 2023 Halaman 3106-3113

ISSN:2715-2723,DOI: 10.26418/jppk.v12i12.70999

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb>

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE  
JENDERAL URIP PONTIANAK**

**Rinsan Lestari Oktaviani, Achmadi, Muhammad Basri**  
Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Tanjungpura

---

**Article Info**

**Article history:**

Received: 13 Oktober 2023

Revised: 24 Oktober 2023

Accepted: 15 November 2023

---

**Keywords:**

Career development

Employee performance

Incentives

---

**ABSTRACT**

The goal of this research was to see how career development and incentives affected employee performance at PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak. The research approach employed is quantitative research utilizing descriptive methods. This study included 48 employees from PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak. In this study, questionnaires and documentation were employed as the primary data gathering methods. Multiple linear regression analysis with SPSS version 20 was used to analyze the data. With a Tvalue of  $3.710 > T_{table} 2.014$  and a significance of  $0.001 < 0.05$ , the findings demonstrated that career development has a positive and substantial impact on the performance of employees of PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak. With a Tvalue of  $2.661 > T_{table} 2.014$  and a significance of  $0.011 < 0.05$ , incentives have a positive and significant impact on employee performance at PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak. The performance of employees of PT. Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak is simultaneously positively and significantly impacted by career development and incentives, as shown by an Fcount of  $20.053 > F_{table}$

3.28 with a significance level of  $0.000 < 0.05$  and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.471, or 47.1%.

*Copyright © 2023 . Rinsan Lestari Oktaviani, Achmadi, Muhammad Basri.*

---

✉ **Corresponding Author:**

Rinsan Lestari Oktaviani

Universitas Tanjungpura, Jl. Prof. Dr. Hadari Nawawi, Pontianak

Email: [rinsansiahaan5@gmail.com](mailto:rinsansiahaan5@gmail.com)

---

## PENDAHULUAN

Salah satu retailer terbesar di Indonesia adalah PT. Matahari Department Store Tbk yang mengoperasikan 155 toko di 81 lokasi di tanah air serta online di Matahari.com. Selama lebih dari 60 tahun, Matahari telah menawarkan barang-barang berkualitas tinggi dan trendi untuk wanita, pria, dan anak-anak, termasuk pakaian jadi, sepatu, kosmetik, perlengkapan rumah tangga, dan banyak lagi, semuanya dengan harga yang wajar untuk kelas menengah Indonesia yang terus berkembang. Produk, harga, pengalaman pelanggan, dan sumber daya manusia adalah empat bidang utama yang menjadi fokus PT. Matahari Department Store yang kini semakin berkonsentrasi untuk mewujudkan konsep *'House of Specialists'* dalam memenuhi kebutuhan fashion konsumen di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di salah satu gerai Matahari di kota Pontianak yaitu Matahari Departement Store Jenderal Urip Pontianak. Salah satu hal utama dari konsep *'House of Specialists'* matahari yakni sumber daya manusia. Berdasarkan survey dan observasi yang dilakukan, kinerja karyawan PT.Matahari Departement Store Jenderal Urip Pontianak dapat dikatakan belum optimal ditunjukkan dengan pencapaian target karyawan yang tidak stabil yakni mengalami penurunan setiap bulannya

Berdasarkan data pencapaian target (Januari s/d Maret 2023) PT. Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak mengalami penurunan sehingga dapat dikatakan belum optimal dan merupakan indikasi kinerja dibawah standar. Hal ini dibuktikan dengan penurunan pencapaian target yaitu pada bulan Januari, toko mencapai 93,2% dari sasarannya, pada bulan Februari mencapai 66,2% dari sasarannya, dan pada bulan maret pencapaian toko mengalami penurunan kembali yakni dengan pencapaian sebesar 43.5%, hal ini dikarenakan berpindahnya pelanggan pada perusahaan lain karena kondisi dan fasilitas gedung yang kurang memadai dan menarik sehingga sudah tidak begitu ramai. Untuk itu, karyawan memiliki tantangan besar dan harus bekerja lebih ekstra untuk menarik pelanggan berbelanja. Penurunan pencapaian target juga disebabkan karena masih ada karyawan yang tidak siap atau siaga dalam melayani pelanggan dan menjalankan pekerjaannya (seperti tidak standby di counternya masing-masing, minimnya keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan atau mengobrol pada saat jam bekerja). Lain dari pada itu, ditemukan hal lain yang mempengaruhi kinerja dan rendahnya prestasi karyawan, antara lain karyawan tidak termotivasi oleh program insentif dan inisiatif pengembangan karir perusahaan. Misalnya, program pengembangan karir yang ada saat ini tidak berfungsi sebagaimana mestinya karena banyak karyawan telah bekerja dalam jangka waktu yang lama namun tetap berada pada posisi atau karir yang sama selama bertahun-tahun karena kurangnya kesempatan untuk maju. Kinerja karyawan dapat terpengaruh jika manajemen di perusahaan gagal dalam memotivasi dan memberikan perhatian kepada karyawan sehingga menyebabkan mereka bekerja apa adanya. Insentif yang diberikan juga dianggap tidak tepat dan tidak setara bagi setiap karyawan sehingga menimbulkan ketidakadilan atas nilai yang mereka korbankan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan merasa kinerjanya tidak dihargai sehingga membuat mereka tidak termotivasi dan bersemangat dalam bekerja serta menimbulkan tingkat kedisiplinan dalam tugas dan kewajibannya tidak dapat dipenuhi dengan baik.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sopiah dan Sangadji, 2018), kinerja mengacu pada hasil keseluruhan individu atau tingkat pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibandingkan dengan standar kerja yang disepakati berdasarkan tujuan, sasaran, atau kriteria dan telah ditetapkan selama periode tertentu. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Ketika kebutuhan dasar karyawan terpenuhi dan mereka merasa dihargai di tempat kerja, mereka cenderung memberikan segalanya untuk pekerjaan. Meskipun demikian, kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi tanpa syarat karena tidak semua karyawan memiliki komitmen yang sama terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Mengingat fakta ini, perusahaan harus memberikan jaminan kompensasi atas kontribusi waktu,

tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan dalam bekerja seperti pemberian insentif dan pengembangan karir bagi karyawan.

Menurut Andreev J. Dubrin (dikutip dalam Mangkunegara, 2017), pengembangan karir ialah suatu metode yang melaluinya pekerja dapat memetakan masa depan karirnya dalam suatu organisasi dan meningkatkan peluang promosinya. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa memajukan karir seseorang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Ketika seorang karyawan dipromosikan atau diberi kenaikan jabatan, hal itu menunjukkan bahwa baik perusahaan maupun orang tersebut telah berhasil mencapai tujuannya masing-masing.

Menurut Handoko (2014), tujuan pemberian insentif adalah untuk menginspirasi pekerja agar bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Subianto (2016), pemberian insentif merupakan hal yang krusial bagi setiap pelaku usaha. Jumlah insentif yang diterima karyawan juga dapat berdampak pada seberapa besar antusiasme mereka. Jika karyawan tidak diberi insentif yang adil atas waktu dan upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaannya, mereka cenderung akan mengacuhkan pekerjaannya dan tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Selain itu menurut Rivai (2013, h.769) mengatakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain”

Berdasarkan latarbelakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Jenderal Urip Pontianak”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil perspektif kuantitatif dan menggunakan teknik statistik untuk mendeskripsikan data. Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif kuantitatif mengkaji data berupa angka-angka yang digunakan untuk menjelaskan peristiwa-peristiwa yang sedang terjadi pada saat ini untuk mengevaluasi pengaruh atau hubungan satu atau lebih faktor dan membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

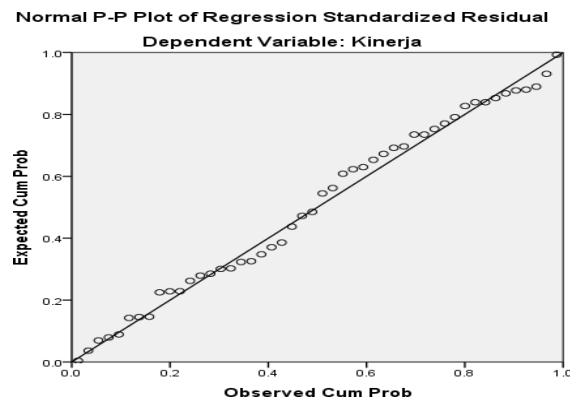
Sujarweni (2020) mendefinisikan populasi sebagai jumlah keseluruhan objek atau subjek yang dipilih untuk dipelajari dan dianalisis berdasarkan sifat dan karakteristik tertentu yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. Sebanyak 48 karyawan Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak ikut serta dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode komunikasi tidak langsung (kuesioner) dan dokumentasi.

Menurut Elvera dan Yesita (2021) mengatakan bahwa analisis data sebagai proses pengolahan data yang dikumpulkan menjadi informasi pendukung selama proses pengambilan keputusan. Peneliti menggunakan SPSS Versi 20 untuk melakukan analisis statistik seperti statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), dan perhitungan koefisien determinasi pada data yang diperoleh dari kuesioner.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebelum digunakan dalam penelitian, kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data terlebih dahulu di uji coba kepada karyawan eksternal PT.Matahari Departement Store Jenderal Urip Pontianak (karyawan barang konsinasi) sebanyak 30 responden. Menurut Ghozali (2021, h.66) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Dari 50 item pernyataan dalam uji validitas yang melibatkan 30 responden, 40 di antaranya valid, sedangkan 9 lainnya tidak valid, maka dari itu penelitian ini menggunakan 41 item pernyataan yang valid.

Nilai Cronbach Alpha untuk skala pengembangan karir ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) masing-masing sebesar 0,838, 0,855, dan 0,720 berdasarkan temuan uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2021, h.61) “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk”. Hal ini menunjukkan bahwa  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  semuanya dapat diandalkan sebagai alat ukur yang valid asalkan nilai Cronbach Alpha masing-masing  $> .60$ .



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas  
Normal Probability Plot**

Gambar 1 menunjukkan bagaimana distribusi titik-titik mengikuti arah garis diagonal dan bagaimana titik-titik tersebut tersebar di sepanjang garis tersebut. Hasilnya, semua variabel penelitian dianggap terdistribusi secara konsisten. Karena model regresi memenuhi kriteria normalitas data, maka model ini dapat digunakan untuk meramalkan kinerja karyawan berdasarkan masukan dari variabel-variabel independen.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov- Smirnov**

<b>One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test</b>				
		Pengembangan		
		Karir ( $X_1$ )	Insentif ( $X_2$ )	Kinerja ( $Y$ )
N		48	48	48
Normal	Mean	70.79	31.00	71.27
Parameters	Std. Deviation	3.408	2.526	3.194
Most	Absolute	.154	.175	.113
Extreme	Positive	.154	.175	.113
Differences	Negative	-.137	-.117	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.069	1.210	.783
Asymp.Sig. (2-tailed)		.203	.107	.573

a. Tests distribution is Normal

b. Calculated from data

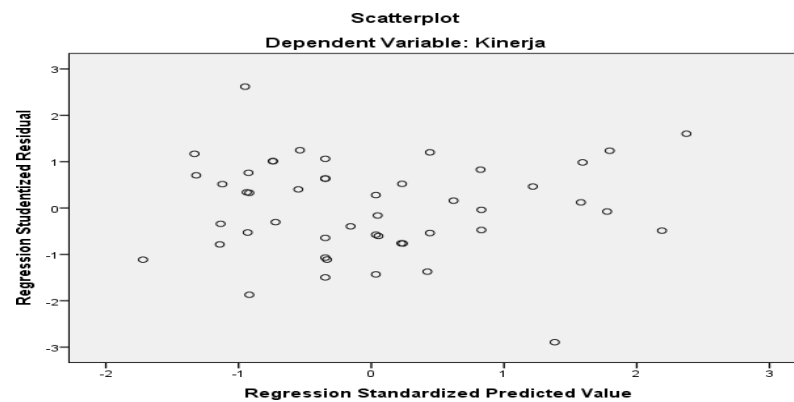
Berdasarkan tabel 1, hasil Kolmogorov Smirnov sebesar 1,069 dengan probabilitas 0,203 menunjukkan bahwa distribusi variabel penelitian pengembangan karir adalah normal, analisis kedua menghasilkan hasil Kolmogorov Smirnov sebesar 1,210 dengan probabilitas 0,107

menunjukkan bahwa distribusi variabel insentif adalah normal. Analisis ketiga menghasilkan angka Kolmogorov Smirnov sebesar 0.783 dengan probabilitas 0.573, menunjukkan bahwa distribusi variabel kinerja adalah normal.

**Uji Multikolinearitas**  
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,761	1,315
Insentif ( $X_2$ )	0,761	1,315

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kesimpulan ini didukung oleh kenyataan bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen pada pengembangan karir ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) < 10, dengan nilai VIF sebesar 1,315 dan nilai Tolerance > 0,1 yakni sebesar 0,761.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Metode Scatterplot**

Gambar 2 mengilustrasikan tidak adanya model yang spesifik dan sebaran titik-titik data di bawah dan di atas nol, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh gejala-gejala yang berhubungan dengan heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	27.716	7.248		3.824	0.000	
1 Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0.432	0.116	0.461	3.710	0.001	
Insentif ( $X_2$ )	0.418	0.157	0.331	2.661	0.011	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Persamaan regresi berikut diperoleh dari Tabel 3:

$$Y = 27.716 + 0.432x_1 + 0.418x_2$$

Berikut persamaan regresi linier berganda: Pertama,  $a = 27,716$ ; angka ini mewakili suatu konstanta atau keadaan di mana kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh pengaruh luar seperti pengembangan karir ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ). Apabila variabel independen dihilangkan maka tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan akan tetap konstan apabila variabel independennya tidak ada. Nilai B1 merupakan koefisien regresi  $X_1$  dengan nilai sebesar 0,432 hal ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432. B2 merupakan nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,418 menandakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap satuan variabel pengembangan karir dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432 dan 0,418 dengan asumsi tidak ada faktor lain yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini.

**Uji Signifikansi Secara Parsial**  
**Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.716	7.248		3.824	0.000
1 Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0.432	0.116	0.461	3.710	0.001
Insentif ( $X_2$ )	0.418	0.157	0.331	2.661	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa H1 dan H2 disetujui, dimana  $X_1$  terhadap Y menghasilkan nilai sig.  $0.001 > 0.05$  dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $3.710 > T_{tabel} 2.014$ . Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pengembangan karir ( $X_1$ ). Pengujian H2 dengan  $X_2$  terhadap Y menghasilkan nilai  $0.011 < 0.05$  dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $2.661 > T_{tabel} 2.014$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H2 tervalidasi, artinya insentif ( $X_2$ ) memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji Signifikansi Secara Simultan**  
**Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
Regression	225.954	2	112.977	20.053	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	253.526	45	5.634		
Total	479.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Hasil pengujian H3 pada Tabel 5 sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan dari pengembangan karir ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dengan  $F_{hitung} 20,053 > F_{tabel} 3,28$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

**Koefisien Determinasi**  
**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.448	2.374

a. Predictors: (Constant), Insentif ( $X_2$ ), Pengembangan karir ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai R squared pada Tabel 6 adalah 0,471, yang mengindikasikan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh sebesar 47,1% terhadap variabel Y dan sisanya sebesar 52,9% merupakan kontribusi dari faktor yang tidak diteliti.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir. Pengujian variabel pengembangan karir secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 3,710 >  $T_{tabel}$  2,014 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Karyawan PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak berkinerja lebih baik ketika diberikan insentif, yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Temuan hasil analisis variabel insentif secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,661 >  $T_{tabel}$  2,014 dengan signifikansi 0,011 < 0,05. Kinerja karyawan PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir dan insentif. Selain itu, hasil analisis terhadap faktor pengembangan karir dan insentif menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,053 >  $F_{tabel}$  3,28 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.471 atau 47.1%.

Peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut untuk penelitian ini yaitu PT Matahari Department Store Jenderal Urip Pontianak dapat meningkatkan beberapa aspek dalam pengembangan karir, termasuk memastikan bahwa semua karyawan mengetahui program pengembangan karir dan setiap karyawan memiliki peluang untuk mendukung program pengembangan karir yang ada. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan ambisi karir pribadi setiap karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih baik. Dari segi insentif, insentif harus disesuaikan dengan pencapaian setiap karyawan dan didistribusikan tepat waktu. Hal ini memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dan kinerja mereka meningkat. Untuk melengkapi satu sama lain, peneliti selanjutnya dapat melihat faktor – faktor lainnya mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas populasi penelitian yang dipelajari, memilih topik yang lebih luas, dan memusatkan studi di lebih banyak wilayah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Elvera, S. E., & Yesita Astarina, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian*. Andi.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas*. PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi Jilid 1, Alih Bahasa*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sangadji, S. D. E. M., & Mamang, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman, Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03). <http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah di Pahami*. Pustakabarupress.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.