



PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUN MEGA REZEKI TAYARINDO MEDAN

¹Suci Indah Agustini, ²Eka Purnama Sari

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: suciagustini15@gmail.com, sariekapurnama42@gmail.com

Abstrak

Penurunan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan permasalahan serius yang sering terjadi pada sebuah lembaga/instansi karena penurunan ini akan berpengaruh pada tingkat kinerja. Pada penelitian ini diambil sebanyak 3 faktor dan 16 indikator. Penelitian dilakukan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial variabel latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (4) latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir, Insentif dan Kinerja Karyawan

Abstract

A decline in the performance of human resources (HR) is a serious problem that often occurs in an institution/agency because this decline will affect the level of performance. In this research, 3 factors and 16 indicators were taken. The research was conducted at PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan with a total of 42 samples taken. This research aims to determine simultaneously and partially the variables of educational background, career development and incentives on employee performance. The data analysis method used is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis. The results of this research are (1) educational background partially has a positive and significant effect on employee performance, (2) career development partially has no positive and insignificant effect on employee performance, (3) Incentives partially have a positive and significant effect on employee performance. and (4) educational background, career development and incentives together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Keywords: Educational Background, Career Development, Incentives, Employee Performance.





1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan tentu menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. (SDM) Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan benar agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan yang dimiliki baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu ilmu bagaimana cara mengolah atau mengatur sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu maupun kelompok secara baik dan benar serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan adalah suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan yang menjual beragam macam material mulai dari tanah timbun, batu pecah, koral, serti, pasir, batu guli, tanah karak dan base. Selain menjual material PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan juga bergerak di bidang jasa penempahan plat dan press. Dan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan juga menerima jasa untuk perbaikan Dump Truck dari pengangkutan lain. Dalam pelaksanaan kegiatan dilapangan oleh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, sering terjadi ketidaksesuaian kerja.

Ketidaksesuaian ini bisa berupa ketidakcapaian target dalam berkerja dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang maksimal pada saat bekerja. Maka dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan kepada semua karyawan agar kinerja bisa dimaksimalkan dan sesuai target sebelumnya.

Pada kinerja karyawan pada Karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan masih adanya karyawan pada yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, penulis mendapatkan adanya persentase yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan yang diduga karena tingginya target yang ditetapkan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan sehingga kinerja kinerja karyawan tidak mencapai sempurna.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan didapatkan informasi terkait latar belakang pendidikan karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, bahwa terdapat rendahnya latar belakang pendidikan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana masih ada karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan yang tidak mencapai target kerja dan masih rendahnya insentif yang diberikan sehingga membuat target Perusahaan menjadi tidak tercapai, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun.

Faktor – faktor tersebut terjadi karena latar belakang pendidikan karyawan yang masih banyak di bawah rata-rata dan insentif yang diberikan masih termasuk rendah. Sehingga hal ini menjadi masalah tersendiri bagi para karyawan untuk bisa menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan.

Penulis juga melakukan penelitian yang dilakukan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan didapatkan informasi terkait pengembangan karir pada karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dimana tidak adanya pengembangan karir yang jelas yang diberikan oleh para karyawan dan hanya memberitahu target yang harus dicapai kepada para karyawan. Dapat di lihat dari lampiran data peneliti bahwasannya pengembangan karir yang di dapat oleh karyawan yaitu





sebagaimana mereka pertama kali bekerja pengembangan karir yang didapatkan masih menetap dan tidak ada kenaikan sama sekali.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, diduga terdapat kendala yang dihadapi para karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan berkaitan dengan Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir, Insentif dan Kinerja Karyawan yang belum teratasi dengan baik sehingga penulis tertarik mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNMEGA REZEKI TAYARINDO MEDAN”**.

2. Tinjauan Literatur

A. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi. Sedangkan menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Adapun menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai baik kelompok maupun individu dalam suatu perusahaan dan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama, dan secara garis besar tidak bertentangan dengan hukum dan etika manusia.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut : 1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*), 2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, 3. Kemampuan mereka dimana merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, 4. Motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, 5. Dukungan yang diterima dimana fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja, 6. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, 7. Hubungan mereka dengan organisasi hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut : 1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap i=kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang, 2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan





pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manjer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut : 1. Mengolah (SDM) Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan, 2. Mengarah perusahaan secara umum, 3. Bertanggung jawab setiap individu maupun kelompok, 4. Membantu mendefinisikan target perusahaan, 5. Membantu mendefinisikan target perusahaan, 6. Sebagai alat membantu dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, 7. Sebuah Aspirasi.

B. Latar Belakang Pendidikan

1) Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Menurut Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan dkk (2019), latar belakang pendidikan adalah pengembangan kemampuan, sikap, dan perilaku melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisir, termasuk kemampuan, sikap dan perilaku saat ini dan yang akan datang. Ayu Irmayani (2018), latar belakang pendidikan merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan penggunaan sistem dan prosedur yang terorganisir. Selama proses ini, manajer akan mempelajari konsep umum dan pengetahuan teoritis. Menurut Vera Nita Turere dalam Nita Ayu Irmayani (2018) bahwa latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja internal perusahaan.

Dengan demikian pendidikan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut juga melandasi bahwa pentingnya pengembangan dan kualitas pada suatu sumber daya manusia, tidak hanya dilihat dari sudut pandang secara fisik, mental maupun moral, akan tetapi juga dari sudut kinerja. Suatu usaha jasa yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan adalah sebagai berikut: 1. Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan, 2. Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya, 3. Umur adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja, 4. Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok, 5. Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi.

3. Metode Penelitian

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan





filosofipositivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan. Jadi, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, maupun berupa keterangan atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka. Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan uji statistik, data diambil dari hasil kuesioner yang sebelumnya dibagikan kepada responden mengenai masalah penelitian.

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting karena sumber data akan menyiratkan kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber datanya adalah sebagai berikut:

- a) Data primer juga merupakan cara untuk mengumpulkan informasi secara langsung observasi lapangan, wawancara dengan informan dan penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Mengenai sumber informasi Fokus utama penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dan selanjutnya di sebut responden.
- b) Data sekunder adalah jenis data yang tidak diperoleh dari sumbernya yang utama, tapi sudah melalui beberapa sumber. Dalam studi ini Sastra, artikel, majalah juga merupakan sumber informasi sekunder Situs internet yang terkait dengan penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penulisan proposal skripsi, penulis melakukan penelitian di salah satu PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan yang bergerak di bidang pengangkutan yang berlokasi Di Jl, Keluarga No.118, Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Medan. Dan penulis melakukan penelitian ini mulai pada Tanggal 04 Mei 2023.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sopir dan admin di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

2) Sampel Penelitian

Sampel merupakan salah satu bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti oleh salah satu peneliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh





adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan adalah sebanyak 42 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, khusus dasar pengambilan keputusan berbasis probabilitas (Dengan tanda asimtot) dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi model regresi normal.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ berarti distribusi model regresi tidak normal.

Tabel 1. Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79241349
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.068
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Uji SPSS 29

Berdasarkan tabel keluaran SPSS diatas dapat diketahui nilai kebermaknaan Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas model regresi telah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieraitas

Tabel 2. Uji Multikolinieraitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.644	11.865		





	Latar Belakang Pendidikan	.464	.192	.958	1.044
	Pengembangan karir	-.260	.173	.977	1.024
	Insentif	.606	.167	.980	1.020
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Uji SPSS 29

Dari tabel uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a) Dengan nilai toleransi $> 0,10$, khusus variabel latar belakang pendidikan bernilai 0,958, variabel pengembangan karir bernilai 0,977, disusul variabel insentif dengan nilai 0,980. Oleh karena itu, hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas. Karena nilai toleransinya $> 0,10$.
- b) Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian latar belakang pendidikan sebesar 1,044, untuk variabel pengembangan karir mempunyai nilai VIF sebesar 1,024, kemudian untuk variabel insentif mempunyai nilai sebesar 1,020 hal ini menunjukkan tidak terdapat fenomena keberagaman sehingga data tersebut dianggap baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena nilai VIF < 10 .

c) Uji Heterokedastistas

Dalam menguji heterokedastistas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastistas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastistas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastistas dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Heterokedastistas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.481	6.024		1.076	.289
	Latar Belakang Pendidikan	-.182	.097	-.289	-1.875	.069
	Pengembangan karir	.142	.088	.248	1.621	.113
	Insentif	6.481	6.024		1.076	.289
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Uji SPSS 29

Berdasarkan keluaran tabel uji Glejser di atas terlihat bahwa sig pada variabel latar belakang pendidikan yaitu 0,069 artinya tidak terjadi heteroskedastistas dengan syarat





sig > 0,05, kemudian pada pengujian kedua variabel pengembangan karir mempunyai nilai sebesar 0,113, kemudian pada variabel insentif yaitu 0,289 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kondisi sig > 0,05. Kesimpulannya adalah faktor-faktor yang dilaporkan pada masing-masing variabel tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika dilihat dari uji Glejser memenuhi syarat > 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.644	11.865		.729	.471
	Latar Belakang Pendidikan	.464	.192	.316	2.424	.020
	Pengembangan Karir	-.260	.173	-.195	-1.506	.140
	Insentif	.606	.167	.467	3.618	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 29

Persamaan regresi dari nilai diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.644 + 0.464X_1 - 0.260X_2 + 0.606X_3$$

Berdasarkan nilai regresi pada variabel independen disimpulkan bahwa pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan adalah nilai variabel insentif (X3) sebesar 60,6%.

3) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendi-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung proses uji t tabel.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.644	11.865		.729	.471
	Latar Belakang Pendidikan	.464	.192	.316	2.424	.020





Pengembangan karir	-.260	.173	-.195	-1.506	.140
Insentif	.606	.167	.467	3.618	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 29

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

Rumus: $n - k (42-4) = 38$

Ttabel : 2,024

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel latar belakang pendidikan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien t hitung > t tabel, 2,424 > 2,024 pada signifikan 0,020 < 0,05). Maka hipotesis (H1) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengembangan karir tidak menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien thitung < ttabel (-1,506) < 2.024 pada signifikan 0,140 > 0,05). Maka hipotesis (H2) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel insentif menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien thitung > ttabel, 3.618 > 2.024 pada signifikan 0.001 < 0.05). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.441	3	120.147	7.742	<,001 ^b
	Residual	589.678	38	15.518		
	Total	950.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Latar belakang pendidikan, Pengembangan karir, Insentif

Sumber: Data Uji SPSS 29





Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 7,742$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 38$ diperoleh nilai $f_{tabel} 2,85$ dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,742 > 2,85$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1), pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

4) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.330	3.93927
a. Predictors: (Constant), Latar belakang pendidikan, Pengembangan karir, Insentif				

Sumber: Data Uji SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square diperoleh nilai 0,330 yang artinya 33% pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X1) pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan. Kemudian sisanya yaitu 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5) Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $42-4= 38$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 38$ adalah 2,024. Dapat dilihat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,424 > t_{tabel} 2,024$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan merasa bahwa target yang diberikan oleh Perusahaan cukup tinggi, sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai maksimal.

Tidak tercapainya target kerja juga dikarenakan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan masih di bawah rata-rata. Hal ini membuktikan bahwa latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian kali ini dapat dilihat bahwasannya latar belakang pendidikan karyawan yang masih dibawah rata-rata atau tidak sesuai dengan standarisasi sangat mempengaruhi menurunnya kinerja. Hal ini yang menyebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan





Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis tidak diterima yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $42-3= 38$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 38$ adalah 2,024. Dapat dilihat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (-1,506) < t_{tabel} 2.024$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat H_2 ditolak. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stretch.

Kesimpulan pada pembahasan ini, Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Tetapi berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis tidak diterima yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $42-3= 38$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 38$ adalah 2,024. Dapat dilihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.618 > t_{tabel} 2.024$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat H_3 diterima. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel X_3 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan yaitu “Kelayakan insentif yang diberikan perusahaan belum layak bagi karyawan dan tidak sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan” yang terdapat pada indikator insentif material.

Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sunmeiga Rezeki Tayarindo Medan merasa bahwa insentif yng diberikan masih rendah, sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Hal ini membuktikan bahwa insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun insentif yang terlalu rendah dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena keidaksesuaian insentif yang diberikan oleh perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor tersendiri bagi para karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

d. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh frekuensi jawaban responden withering tinggi sebanyak 34 responden dengan pernyataan antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan saling mendukung antara yang satu dengan rekan yang lain. Dan untuk frekuensi jawaban responden withering rendah sebanyak 2 responden dengan pernyataan upah yang di dapatkan karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan upah yang cukup baik. Adapun indikator dari





kepuasan karyawan diantaranya sesuai kebutuhan, mempunyai manfaat, ketepatan dalam membeli produk dan pembelian berulang (Rivai dalam Sagala 2018:89).

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1), pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah latar belakang pendidikan yang sesuai standart akan meningkatkan kinerja karyawan, pendidikan yang terlalu rendah dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena tingginya target kerja yang diberikan oleh perusahaan, selain latar belakang pendidikan faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya kinerja adalah insentif hal ini karena keidaksesuaian insentif yang diberikan oleh perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor tersendiri bagi para karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal. Dan faktor lainnya juga dipengaruhi oleh pengembangan karir jika disuatu perusahaan tidak terjadi pengembangan karir yang jelas dan tidak adanya program pengembangan karir yang dibuat oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak dihargai dengan tidak adanya pengembangan karir yang mereka dapatkan.

5. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi.
2. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Insentif berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal insentif material, insentif social dan insentif non material.
4. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir dan Insentif berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal kualitas/mutu, waktu, pengawasan, hubungan antar karyawan, penekanan biaya dan kuantitas.

B. Saran





Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan untuk dapat memperbaiki latar belakang pendidikan dalam bekerja ada beberapa hal yang dapat dilakukan Perusahaan harus dapat memperhatikan target kerja karyawan serta penggunaan waktu didalam menyelesaikan target kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan standart operasional kerja karyawan guna lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengembangan Karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, upaya yang dilakukan dalam memperbaiki sistem pengembangan karir ada beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu Perusahaan harus mampu memberikan pengembangan karir yang jelas dalam bekerja agar lebih memberikan semangat dan minat bekerja yang lebih tinggi kepada karyawan dalam meningkatkan standar bekerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pemimpin harus memberikan program pengembangan karir dan memberikan apresiasi kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang dicapai guna memajukan perusahaan karyawan dan membuat karyawan merasa dihargai jika di berikan pengembangan karir yang jelas.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan ada beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu Perusahaan dapat memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan serta waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan begitu karyawan merasa pemimpin peduli sehingga karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal.
4. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambahkan beberapa variabel atau indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan juga menambahkan jumlah sampel dan populasi agar peneliti tersebut bisa mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari bahwa masih banyak variabel lainnya yang bisa diteliti namun karena keterbatasan waktu dan tempat penelitian hanya mampu meneliti beberapa bagian yang menjadi masalah untuk menjadi variabel penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- [1] Adhitya, W. R. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap prestasi kerja di PT. Nindya Karya (Persero). *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(2), 146-161.
- [2] Akhmad Darmawana, Yosita Anggelinab, Sunardic. 2022. "Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen* 12 (1): 47-56.
- [3] Alfian, I. A. I., Sari, E. P., & Yuedrika, T. (2019). Analisis Pengaruh Transportasi Online terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan di Kota Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 100-113.
- [4] Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [5] Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Muhammad Rifqi Ananto, dkk. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 1 (1): 125-137.
- [8] Putri, Anggun Ayu Salianti. 2020. "Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Surakarta". *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 11 (1): 21-32. doi: 10.47942/iab.v11i1.
- [9] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet..
- [10] Tias, Y. A., & Masyitah, E. (2020). Kajian modal kerja usaha kecil dan peningkatan kinerja usaha di Kecamatan Medan Area Kodya Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(2), 162-178.
- [11] Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Prentice Hall.
- [12] Siagian, S.P. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Siregar, Amran. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- [14] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Tyas, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 10(3).

