

.....
**PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
 KERJA KARYAWAN PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK. CABANG SUNTER**

Oleh

Edward Efendi Silalahi¹⁾, Ester Rosalina²⁾

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta
 Raya, Jl. Perjuangan No, 80, Kota Bekasi, 17

Email: silalahiedward72@gmail.com, ester6008@gmail.com

Abstract

Influence of Incentives and Career Development on Job Satisfaction of Employees of PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Sunter Branch. This study aims to determine partially and simultaneously the independent variables, namely incentives and career development, on the dependent variable, namely employee job satisfaction. This research was conducted at PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Sunter Branch. The method used in this study is a quantitative method, which in this study uses the Saturated Sample technique, namely the entire population is sampled. The population in this study were all employees at PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Sunter branch, totaling 74 employees with a sample of 74 respondents. Based on the results of the study, it shows that in the partial test (t) the Incentive variable has a significant effect on employee job satisfaction with a sig value of $0.004 < 0.05$ and a t-count of $3.019 > t\text{-table } 1.99394$ and the Career Development variable has a significant effect on employee job satisfaction. with sig value. $0.000 < 0.05$ and t-count of $3.805 > t\text{-table } 1.99394$. Furthermore, in the simultaneous test (f) the Incentive and Career Development variables simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with a sig. $0.000 < 0.05$ and f-count of $51.525 > f\text{-table } 3.13$ then for the determination test (R²) it is found that the correlation between the two variables Incentives (X1) and Career Development (X2) on Employee Job Satisfaction (Y) is 59,1%.

Keywords: Career Development, And Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur aktif terpenting di dalam perusahaan karena sumber daya manusia juga merupakan aset dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk beradaptasi dan bertahan dalam waktu yang lama.

Karyawan pasti merasa puas apabila hasil kinerja mereka dihargai. Dalam memacu motivasi kerja karyawan dan menghasilkan suatu kinerja yang baik mempunyai rasa puas saja tidaklah cukup, karena perusahaan telah menetapkan target kepada karyawan yang bekerja dan mengejar target tersebut. Suatu

imbangan diberikan dalam bentuk uang agar dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu kebutuhan akan suatu imbalan akan diberikan ketika mereka melewati tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan yang bergerak dibidang layanan pembiayaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang (Wijayaningsih, 2021). Banyak faktor kepuasan kerja karyawan terutama meliputi pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji, promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja. Kepuasan kerja sangat penting karena ada keeratn dengan hubungan kinerja.

Kepuasan karyawan akan pekerjaannya lebih cenderung akan bekerja dengan baik.

Kegiatan oprasional BFI Finance pada dasarnya mencakup beberapa jenis keuangan yaitu, modal kerja, investasi, modal kerja, kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, kebutuhan pendidikan, wisata pembelian mesin dan alat, penyewaan dan pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Sebagai salah satu perusahaan yang bekerja dalam bidang pembiayaan diperlukan memiliki kinerja yang baik dalam pencapaian target.

Peneliti mendapatkan informasi bahwa, pemberian insentif ini belum meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal, berdasarkan fenomena di PT. BFI Finance Indonesia disebabkan karena kurangnya insentif seperti pemberian bonus atau penghargaan serta promosi jabatan di perusahaan ketika karyawan sudah bekerja mencapai target, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun. Sehingga dari fenomena tersebut, karyawan kurang puas dengan pembagian insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian dalam pengembangan karir, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. BFI Indonesia fenomena masalah lain ialah pengembangan karir. Karyawan di PT. BFI Indonesia akan senang bekerja jika kualitas kerja dan kemandirian terpenuhi. Promosi dalam jenjang karir dapat dilakukan apabila karyawan memenuhi syarat yaitu masa kerja minimal 2 tahun dan golongan yang sesuai dengan jabatan yang di lamar, lalu dilihat juga dari penilaian prestasi kerja melalui sistem manajemen kerja yang merupakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan dengan cara seorang pegawai yang dinilai oleh 3 orang rekan kerjanya, yang kemudian penilaian karyawan tersebut akan diserahkan ke bagian SDM dan Umum, hasil penilaian tersebut tidak diberitahukan kepada karyawan yang dinilai, hasil penilaian ini yang nantinya

akan menjadi salah satu pertimbangan atasan dalam mempromosikan karyawan

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Wijayaningsih, n.d. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang bahagia ataupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang.

Gorda (2014) dalam Murjanah, (2019) mengemukakan bahwa insentif dapat diartikan secara lebih luas sebagai suatu metode memotivasi tenaga kerja dalam bentuk materi, yang diberikan sebagai insentif atau sengaja diberikan kepada tenaga kerja agar mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuannya berproduktif dalam bekerja

Insentif

Ardian (2019) mengemukakan insentif adalah jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan. Semakin besar prestasi kerja maka semakin besar pula motivasinya. Karyawan yang kinerjanya melebihi persyaratan yang ditetapkan dapat diberikan sebagai standar yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2013) dalam jurnal Roy (2018) berpendapat bahwa pengertian insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada individu tertentu yang prestasinya melebihi standar kinerja. Pembayaran insentif ini adalah alat yang digunakan sebagai kompensasi oleh pengikut prinsip adil.

Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih maksimal. Pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya terdiri dari dua jenis insentif yaitu Insentif Material dan Insentif Non Material. Insentif Material merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk seperti bonus, komisi maupun kompensasi. Sedangkan Insentif Non Material diberikan dalam bentuk pemberian piagam penghargaan

dan juga pujian dalam bentuk tulisan dan lisan (Dwi Yuliana & Efendi Silalahi, 2013)

Pengembangan Karir

Efendi Silalahi (2019) Pengembangan karir Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut A-Shawabkeh (2017) dalam jurnal Nuryadi et al. (2020) pengembangan karir terdiri dari empat langkah: penilaian diri, pengecekan realitas, penetapan tujuan, dan perencanaan tindakan. Karir tidak ditentukan oleh keberuntungan, karir seorang karyawan harus dibentuk, serta perlunya pengarahan dari atasan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan dan dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau metodologi lain dari pengukuran. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membuat serangkaian pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuisisioner, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Sebuah penelitian tentunya diperlukan suatu tahapan dalam penelitian untuk memperjelas apa yang akan dilakukan dalam penelitian tersebut. Berikut ini adalah tahapan penelitian yang dilakukan:

1. Tahap Perencanaan

Merupakan suatu proses dari seluruh masalah yang muncul selama survei, dan penulis akan menentukan masalah khusus yang akan diteliti.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Melakukan penelitian, mengevaluasi data, mengidentifikasi data, dan menghasilkan perumusan hasil penelitian dan pembahasan

yang merupakan bagian dari tahapan penelitian ini. Peneliti juga melakukan penentuan populasi dan sampel yang akan menjadi bahan penelitian dari jumlah karyawan yang bekerja di PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter.

3. Tahap Penulisan

Dalam tahap ini yang dilakukan pada tahap penulisan laporan adalah menyusun dengan memberikan temuan atau hasil penelitian yang relevan. Penulis juga menggunakan buku-buku, serta artikel yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai referensi dalam penulisan penelitian

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk, cabang Sunter dengan jumlah 74 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu sebesar 74 responden karyawan yang ada di PT. BFI Finance Indonesia Tbk cabang Sunter. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Uji Validitas

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap item/butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil dari r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r hitung > r tabel maka valid.

Table 1.1 Hasil Uji Validitas Insentif (X1)

No. Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.660	0.2287	Valid
Pernyataan 2	0.566	0.2287	Valid
Pernyataan 3	0.543	0.2287	Valid
Pernyataan 4	0.645	0.2287	Valid
Pernyataan 5	0.521	0.2287	Valid
Pernyataan 6	0.649	0.2287	Valid
Pernyataan 7	0.673	0.2287	Valid
Pernyataan 8	0.648	0.2287	Valid

Pernyataan 9	0.454	0.2287	Valid
Pernyataan 10	0.634	0.2287	Valid

Sumber: data diolah (2022)

masing-masing pertanyaan variabel insentif memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebagaimana memiliki nilai 0.2287, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam 10 butir pertanyaan yang ada pada variabel insentif dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

No. Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.645	0.2287	valid
Pernyataan 2	0.626	0.2287	valid
Pernyataan 3	0.692	0.2287	valid
Pernyataan 4	0.524	0.2287	valid
Pernyataan 5	0.693	0.2287	valid
Pernyataan 6	0.681	0.2287	valid
Pernyataan 7	0.714	0.2287	valid
Pernyataan 8	0.603	0.2287	valid
Pernyataan 9	0.572	0.2287	valid
Pernyataan 10	0.669	0.2287	valid

Sumber: data diolah (2022)

Pertanyaan variable pengembangan karir memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sebagaimana memiliki nilai r tabel sebesar 0.2287, kemudian dapat disimpulkan sepuluh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No. Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.621	0.2287	Valid
Pernyataan 2	0.589	0.2287	Valid
Pernyataan 3	0.567	0.2287	Valid
Pernyataan 4	0.517	0.2287	Valid
Pernyataan 5	0.567	0.2287	Valid
Pernyataan 6	0.591	0.2287	Valid
Pernyataan 7	0.608	0.2287	Valid
Pernyataan 8	0.564	0.2287	Valid
Pernyataan 9	0.696	0.2287	Valid

Pernyataan 10	0.472	0.2287	Valid
---------------	-------	--------	-------

Sumber: data diolah (2022)

Pertanyaan variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel di mana memiliki nilai 0.2287, sehingga dapat disimpulkan dari sebelas butir pertanyaan yang ada pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

2 Uji Reliabilitas

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Insentif	0.803	0.60	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0.837	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.777	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel insentif sebesar 0.881, variabel pengembangan karir sebesar 0.880, kemudian variabel kepuasan kerja sebesar 0.854. Dapat disimpulkan pertanyaan dari kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.60 .

3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63114368
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.059
Test Statistic		.077
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 diolah (2022)

Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, ketentuan nilai signifikansi > 0.05 maka dikatakan variabel berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0.05 maka

dapat dikatakan variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil data pada tabel 4.10 dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0.200 > 0.05$, artinya hal ini membuktikan data tersebut berdistribusi normal.

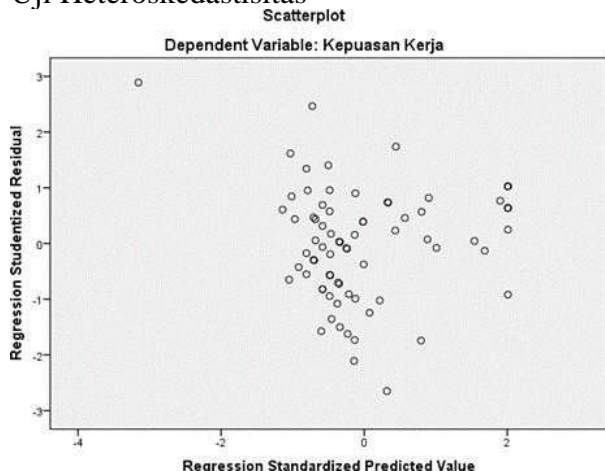
Tabel 1.6 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan	
	Tolerance	VIF
Insentif	0.403	2.480
PengembanganKarir	0.403	2.480

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 1.5 di atas maka dapat diketahui adanya nilai tolerance yang diperoleh dari tiap variabel insentif dan pengembangan karir yaitu sebesar 0.403 dan nilai VIF sebesar 2.480. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang ada pada model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.1 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1.1 dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Sig.

(Constant)	11.808	.000
Insentif	.341	.004
Pengembangan Karir	370	.000

Sumber: data diolah (2022)

$$Y = 11.808 + 0.341 X_1 + 0.370 X_2$$

Model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 11.808

Artinya jika variabel insentif dan pengembangan karir diasumsikan memiliki nilai 0, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 11.808.

2. Koefisien Insentif (X1)

Nilai koefisien Insentif sebesar 0.341. Artinya bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai insentif, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0.341.

3. Koefisien Pengembangan Karir (X2)

Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0.370. Mempunyai arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai pengembangan karir, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0.370.

5 Uji Hipotesis

5.1 Uji T

Tabel 1. 8 Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig.
Insentif	3.019	.004
PengembanganKarir	3.805	.000

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel 1.8 di atas dapat diketahui untuk variabel insentif (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $3.019 > 1.99394$ (t tabel) dengan signifikansi $0.004 < 0.05$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kemudian untuk variabel pengembangan karir (X2) diperoleh t-hitung sebesar $3.805 > 1.99394$ (t tabel) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Maka diaktakan Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial

Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.2 Uji F

Tabel 1.9 Tabel Uji F

F	Sig.
51.252	.000 ^b

Sumber: data diolah (2022)

Dari hasil tabel 1.9 di atas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 51.525 > 3.13 (F tabel) dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Insentif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.9 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R	Adjusted	Std. Error of

Sumber: data diolah (2022)

Pada tabel 1.9 di atas nilai koefisien korelasi determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.591 atau 59,1%. Hal ini bahwa 59,1% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu insentif dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh faktor lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang pembahasan dan analisis pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H1 yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter.

2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H2 yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu pengembangan karir sangatlah perlu di perhatikan dalam suatu pekerjaan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H3 yang menyatakan bahwa insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter. Di mana kedua hal tersebut jika diberikan secara seimbang dan jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- [2] Dwi Yuliana, P., & Efendi Silalahi, E. (2013). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [3] Efendi Silalahi, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. 7(2), 61–74.
- [4] Murjanah, S. (2019). Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt), Manajemen Kompensasi. CV. Putra Media Nusantara (PMN).

-
- [5] Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*,6(1),65–71.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3535>
- [6] Roy, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 1(2), 48–62.
- [7] Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustakabarupress.
- [8] Wijayaningsih, R. (2021). *Sumber Daya Manusia*. Halaman Moeka Publishin.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN