

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM INSENTIF DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWANN PADA PT. INDAHLOGISTIK CARGO PEKANBARU

Eysa Audi Paramitha, Intan Diane Binangkit, Hammam Zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: eysaaudip@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi, sistem insentif, dan karakteristik individu terhadap kinerja Karyawann pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Objek penelitian pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Populasi adalah Karyawann PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru yang berjumlah 98 Karyawann dengan jumlah sampel 79 Karyawann. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan pada Karyawann PT. indah logistik cargo pekanbaru dengan teknik probability sampling yaitu disproportionate stratified random sampling. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa pengembangan karir, komitmen organisasi, sistem insentif dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Sistem Insentif, Karakteristik Individu.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini perlu menciptakan kinerja Karyawann yang bagus untuk pertumbuhan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk kegiatan perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin agar mampu menghasilkan output yang sebaik mungkin (Syahputra & Tanjung, 2020).

Perkembangan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memegang peranan penting, SDM sebagai salah satu tolak ukur tingkat kinerja Karyawann. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari

sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja Karyawann di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat kinerja Karyawann di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2016). Sedangkan kinerja Karyawann adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Pada dasarnya kinerja merefleksikan sejauh mana kegiatan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ataupun penurunan kinerja Karyawann dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diripekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawann adalah pengembangan karir. Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Supriadi et al. (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan bentuk suatu proses meningkatkan kemampuan kerja Seorang untuk mencapai tujuan karir mereka.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Landasan sukses dari suatu perusahaan agar mampu bersaing dan menghadapi tantangan dari berbagai kompetitor saat ini maupun yang akan mendatang adalah bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola manajemen sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawann adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat seorang Karyawann untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Sitio, 2021). Komitmen organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi. Menurut Steers & Porter dalam Silaen et al. (2021) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka Karyawann akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. komitmen organisasi adalah sikap

loyalitas Karyawann terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yususf & Syarif, 2017).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawann adalah sistem insentif Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada Karyawann tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kualitas Karyawannya adalah dengan memberikan insentif untuk memenuhi kebutuhan Karyawann. Jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan Karyawannya, maka Karyawann akan bekerja lebih keras dan bersemangat.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja pegawai. Insentif adalah salah satu pendorong penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik (Sinambela, 2016). Dengan menggunakan insentif ini, diharapkan pegawai akan memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan organisasi. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (Input) dengan (Output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanyayang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Jika insentif sudah diperoleh oleh Karyawann, maka Karyawann akan merasa dianggap dan diperlukan di perusahaan sehingga terciptanya peningkatan kinerja Karyawann. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada Karyawann membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawann adalah karakteristik individu. Dalam suatu organisasi di sebuah perusahaan, setiap Karyawann memiliki perbedaan individu dengan individu lainnya, karakteristik individu merupakan suatu hal yang nyata. Menurut Hurriyati (2018) karakteristik individu adalah proses psikologi yang memengaruhi cara Seorang memperoleh, mengkonsumsi, dan menerima pengalaman serta barang dan jasa. Setiap Karyawann memiliki karakteristik unik, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang Karyawann dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan karakteristik individu setiap Karyawann saat melakukan perekrutan, pengembangan karir, dan meningkatkan kinerja Karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawann

Kinerja menurut Hasibuan (2013) adalah hasil dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada Seorang yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut (Busro, 2018) kinerja adalah hasil yang ditunjukkan oleh seorang Karyawann dengan melakukan upaya yang sungguh- sungguh untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Kinerja merupakan prestasi kerja Seorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.

Seorang Karyawann yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan disebut kinerja (Silaen et al., 2021).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Rivai & Basri (2014) adalah proses meningkatkan kemampuan kerja Seorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Kaswan (2017) pengembangan karir adalah proses dimana Karyawann memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja mereka saat ini dan dipekerjaan dimasa yang akan datang. Simamora (2014) mengemukakan bahwa perencanaan karir adalah proses yang dilakukan oleh Karyawann untuk menentukan dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan profesional mereka.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) komitmen adalah tingkat di mana seorang Karyawann memahami organisasi, tujuannya, dan ingin tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi. Ini ditunjukkan dengan keinginan untuk bertahan hidup, selaras dengan tujuan dan prinsip organisasi, dan ingin melakukan yang terbaik dalam perilakunya (Kusumaputri, 2015). Edison *et al.* (2016) mengemukakan bahwa komitmen adalah proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan dan sikap yang menunjukkan loyalitas Karyawann terhadap organisasi.

Sistem Insentif

Menurut Riani (2013) insentif adalah sarana untuk memotivasi Karyawann dalam mencapai suatu target tertentu. Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada Karyawann tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Karyawann melalui pelatihan, yang akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja (Rahmawati et al., 2020). Menurut Husein dan Hady dalam Rahmawati et al. (2020) karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Sedangkan menurut (Rahman et al., 2020) karakteristik individu adalah sifat yang menunjukkan bagaimana Seorang berbeda dari orang lain dalam hal motivasi, insentif, kemampuan untuk bertahan menghadapi tugas atau memecahkan masalah, atau cara menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang berdampak pada kinerja.

METODE

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban dari responden atas kuesioner yang disebar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tempat dilakukannya penelitian ini adalah pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni-Agustus 2023. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin dimana jumlah sampel yang diperoleh adalah 79 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 25. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan distribusi frekuensi variabel-variabel dalam penelitian ini. Nilai ini merujuk pada rata-rata (mean) dan simpangan (standar deviation) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja Karyawann (Y), pengembangan karir (X1), komitmen organisasi (X2), sistem insentif (X3), dan karakteristik individu (X4) yang akan dijelaskan rinci sebagaiberikut:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	79	23	35	29.97	2.602
Komitmen Organisasi	79	25	42	32.06	4.487
Sistem Insentif	79	17	34	24.16	4.375
Karakteristik Individu	79	20	39	29.86	4.576
Kinerja Karyawan	79	32	53	41.81	5.515
Valid N (listwise)	79				

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai minimum sebesar 23, nilai maximum 35 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 29.97 dengan standar deviasi 2.602.
2. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 25, nilai maximum 42 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 32.06 dengan standar deviasi 4.487.
3. Variabel sistem insentif (X3) memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maximum 34 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 24.16 dengan standar deviasi 4.375.
4. Variabel karakteristik individu (X4) memiliki nilai minimum sebesar 20, nilai maximum 39 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 29.86 dengan standar deviasi 4.576.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian (Ghozali, 2018). Instrumen yang valid berarti indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas suatu item, pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas.

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0.324	0.2213	Valid
	X1.2	0.387	0.2213	Valid
	X1.3	0.576	0.2213	Valid
	X1.4	0.645	0.2213	Valid
	X1.5	0.674	0.2213	Valid
	X1.6	0.655	0.2213	Valid
	X1.7	0.597	0.2213	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.593	0.2213	Valid
	X2.2	0.494	0.2213	Valid
	X2.3	0.707	0.2213	Valid
	X2.4	0.598	0.2213	Valid
	X2.5	0.739	0.2213	Valid
	X2.6	0.662	0.2213	Valid
	X2.7	0.587	0.2213	Valid
	X2.8	0.621	0.2213	Valid
	X2.9	0.524	0.2213	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Insentif (X3)	X3.1	0.544	0.2213	Valid
	X3.2	0.541	0.2213	Valid
	X3.3	0.723	0.2213	Valid
	X3.4	0.576	0.2213	Valid
	X3.5	0.772	0.2213	Valid
	X3.6	0.702	0.2213	Valid
	X3.7	0.560	0.2213	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu (X4)	X4.1	0.449	0.2213	Valid
	X4.2	0.607	0.2213	Valid
	X4.3	0.642	0.2213	Valid
	X4.4	0.627	0.2213	Valid
	X4.5	0.586	0.2213	Valid
	X4.6	0.618	0.2213	Valid
	X4.7	0.628	0.2213	Valid
	X4.8	0.584	0.2213	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawann (Y)	Y1.1	0.443	0.2213	Valid
	Y1.2	0.505	0.2213	Valid
	Y1.3	0.435	0.2213	Valid
	Y1.4	0.645	0.2213	Valid
	Y1.5	0.670	0.2213	Valid
	Y1.6	0.518	0.2213	Valid
	Y1.7	0.505	0.2213	Valid
	Y1.8	0.384	0.2213	Valid
	Y1.9	0.509	0.2213	Valid
	Y1.10	0.456	0.2213	Valid
	Y1.11	0.441	0.2213	Valid

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar (0.2213). Artinya semua item pernyataan dari indikator variabel pengembangan karir, komitmen organisasi, sistem insentif dan karakteristik individu dinyatakan valid. Dengan demikian indikator dari keempat variabel penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukur untuk mengukur variabel tertentu yang sudah ditetapkan.

2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban Seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach Alpha* > 0.60. Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.720	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.793	0.60	Reliabel
Sistem Insentif (X3)	0.749	0.60	Reliabel
Karakteristik Individu (X4)	0.738	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawann (Y)	0.700	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan table 3 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu variabel pengembangan karir sebesar 0.720, komitmen organisasi sebesar 0.793, sistem insentif sebesar 0.749, karakteristik individu sebesar 0.738, dan kinerja Karyawann sebesar 0.700 yang berarti data tersebut reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang telah dimiliki data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standart deviasi yang sama. Uji

normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 maka dikatakan residual berdistribusi dengan normal. Jika hasil *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka data residual berdistribusi tidak normal. Hasil dari pengujian normalitas *kolmorov-smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut:

a. Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov

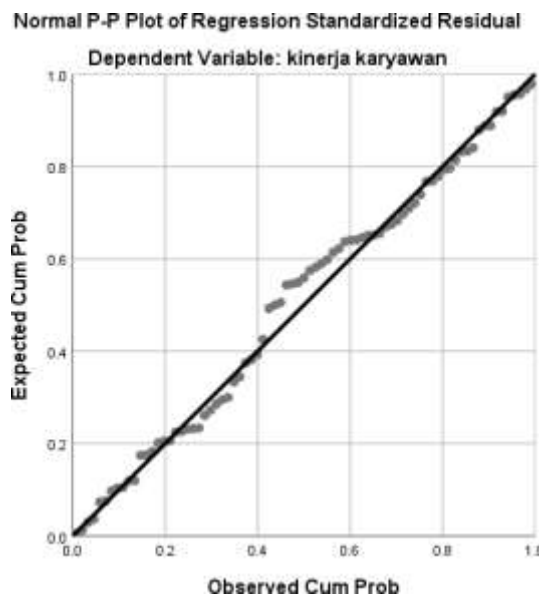
Tabel 4 t Hasil One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16175328
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.051
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data Olahan SPSS.25

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai signifikansi 0.191 > 0.05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Olahan SPSS.25

Gambar 1 Hasil Uji P-Plot

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas probability plot menunjukkan bahwa grafik penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran

titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel–variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Dasar pengambilan kesimpulan dari uji multikolinieritas ini yaitu apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.871	5.080		2.534	.013		
	pengembangan karir	.192	.148	.090	2.290	.001	.905	1.105
	komitmen organisasi	.486	.206	.395	2.357	.021	.158	6.335
	sistem insentif	1.025	.228	.813	4.496	.000	.136	7.367
	karakteristik individu	.469	.123	.389	3.824	.000	.429	2.332

a. Dependent Variable: kinerja

Karyawann Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan pada tabel 5 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai VIF > Tolerance. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam model regresi.

3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan bebas dari heteros kalau signifikan > 0,05, tetapi jika ≤ 0,05 telah mengandung masalah heteroskedastisitas (Indri et al., 2022). Untuk mengetahui ada atau tidaknya dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 6 Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.680	2.838		1.297	.199
	pengembangan karir	-.082	.083	-.117	-.985	.328
	komitmen organisasi	.079	.115	.194	.684	.496
	sistem insentif	.032	.127	.077	.253	.801
	karakteristik individu	-.066	.069	-.166	-.960	.340

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas melihat nilai signifikannya, variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pada model regresi pada penelitian ini.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.871	5.080		2.534	.013
	pengembangan karir	.192	.148	.090	1.290	.001
	komitmen organisasi	.486	.206	.395	2.357	.021
	sistem insentif	1.025	.228	.813	4.496	.000
	karakteristik individu	.469	.123	.389	3.824	.000

a. Dependent Variable: kinerja Karyawann

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$Y = 12.871 + .192 X_1 + .486 X_2 + \beta_n X_n$$

Angka-angka dalam persamaan linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menyatakan sebesar 12.871 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (pengembangan karir, komitmen organisasi, sistem insentif, dan karakteristik individu) maka kinerja Karyawann tetap menghasilkan nilai sebesar 12.871 atau dengan kata lain jika variabel X1, X2, X3 dan X4 sama dengan 0 maka kinerja organisasi tetap menghasilkan 12.871.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0.192 artinya apabila pengembangan karir meningkat 1 satuan, maka kinerja Karyawann meningkat sebesar 0.192 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0.486 artinya apabila pengembangan karir meningkat 1 satuan, maka kinerja Karyawann meningkat sebesar 0.486 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel sistem insentif (X3) sebesar 1.025 artinya apabila pengembangan karir meningkat 1 satuan, maka kinerja Karyawannmeningkat sebesar 1.025 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
5. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X4) sebesar 0.469 artinya apabila pengembangan karir meningkat 1 satuan, maka kinerja Karyawann meningkat sebesar 0.469 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

5. Hasil Uji Hipotesis

5.1 Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), komitmen organisasi (X2), sistem insentif (X3), dan karakteristik individu secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja Karyawann (Y), apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0.05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut :

$$T_{tabel} = n - k$$

$$T_{tabel} = 79 - 4$$

$$T_{tabel} = 1,665$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan penelitian sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig ≤ 0.05 maka hipotesis diterima.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sig \geq maka hipotesis ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.87 1	5.080		2.534	.013
	pengembangan karir	.192	.148	.090	2.290	.001
	komitmen organisasi	.486	.206	.395	2.357	.021
	sistem insentif	1.025	.228	.813	4.496	.000
	karakteristik individu	.469	.123	.389	3.824	.000

a. Dependent Variable: kinerja Karyawann

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 8 tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Karyawann berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.290 $> t_{tabel}$ 1.665 dengan tingkat signifikansi 0.001 < 0.05 , maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann (Y).
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawann berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.357 $> t_{tabel}$

1.665 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0.021 < 0.05$, maka H_0 diterima H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann (Y).

3. Pengaruh sistem insentif terhadap kinerja Karyawann berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.496 > t_{tabel}$ 1.665 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 diterima H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel sistem insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann (Y).
4. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja Karyawann berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.824 > t_{tabel}$ 1.665 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 diterima H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah langkah akhir yang digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table 9:

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.654	3.246

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai adjust R square sebesar 0.654 menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir, komitmen organisasi, sistem insentif, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja Karyawann pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sebesar 65.4% sementara 34.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Artinya apabila pengembangan karir Karyawann pada perusahaan mampu dikelola dan dikembangkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja Karyawann dalam perusahaan terutama dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Artinya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka Karyawann akan lebih betah dalam bekerja,

- setia, dan ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.
3. Sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Artinya apabila insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan Karyawann maka Karyawann akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kualitas kinerja dalam bekerja.
 4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawann pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Artinya perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi. Seorang pimpinan harus mampu memahami karakteristik individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut agar Karyawann merasa adil atas perlakuan atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja Karyawann.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dan kelemahan tersebut maka penulis memberikan saran yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan memperluas populasidan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara objektif dan menyeluruh. Peneliti dapat memperbanyak jumlah responden dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel.

2. Bagi organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Indah Logistik Cargo dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh bahwa:

- a. Perusahaan harus selalu membuka akses kepada Karyawann untuk dapat mengembangkan karirnya, dengan begitu perusahaan bisa melihat kemampuan serta dapat meningkatkan kinerja Karyawann.
- b. Karyawann harus bisa menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan, percaya bahwa Karyawann harus selalu terhadap organisasinya sehingga Karyawann dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Pimpinan harus bisa dan berlaku adil dalam memberikan insentif kepada Karyawann. Pada indikator keadilan dan kelayakan memiliki skor yang rendah terutama pada pembagian kompensasi. Pemberian insentif harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan kinerja Karyawann, sehingga dapat menimbulkan semangat bekerja dan meningkatkan kinerja Karyawann.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri , Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', *jurnal ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.

- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rlefmanto (ed.); Pertama). Prenadamedia Group.
- Edison, Emron, Yohny, & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Oerorganisasi* (Imas (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2018). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (1st ed.)*. Alfabeta.
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawann (D. Zulfikar (ed.); Pertama). Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2014). *Perfomance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawann Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satria, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. Masruroh (ed.); I). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. Badan Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); Pertama). PT. Bumi Aksara.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Media (ed.); I). Tahta Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 283–295.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (N. A. Saleh (ed.); Pertama). Nas Media Pustaka.

