PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAHAEN GROUP PEKANBARU

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HUTAHAEN GROUP PEKANBARU

SKRIPSI

Oleh:
Della Indah Siagian
NIM 2161201192

Manajemen



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAHAEN GROUP PEKANBARU

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HUTAHAEN GROUP PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive

Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancing Kuning

Oleh:

Della Indah Siagian

NIM 2161201192

Manajemen



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **DELLA INDAH SIAGIAN**

NIM : **2161201192**

FAKULTAS : **EKONOMI DAN BISNIS**

JURUSAN : **MANAJEMEN**

JUDUL : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAHAEN GROUP PEKANBARU**

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING I

TASRIL,SE., MM
NIDN: 1010056201

PEMBIMBING II

MASIRUN, S.E. M.Si.
NIDN: 1002077101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN.1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.Si
NIDN.1021088602

Dipindai dengan CamScanner

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : **DELLA INDAH SIAGIAN**

NIM : **2161201192**

FAKULTAS : **EKONOMI DAN BISNIS**

JURUSAN/PRODI : **MANAJEMEN**

JUDUL :**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAHAEN GROUP PEKANBARU**

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I.,M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

TASRIL,SE., MM
NIDN: 1010056201

MASIRUN, S.E. M.Si.
NIDN: 1002077101

SOUVYA FITRIE, SE, MM
NIDN: 1011107901

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN: 1021088602

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAHAEN GROUP PEKANBARU

Oleh : Della Indah Siagian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutahean Group Pekanbaru. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan pada tahun 2025, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05 dan nilai t hitung 2,615 > 2,010. Sebaliknya, insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,09 > 0,05 meskipun nilai t hitung 2,733 > 2,010. Uji simultan dengan analisis F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,907 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti pengembangan karir dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar PT. Hutahean Group Pekanbaru lebih memfokuskan upaya pada pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Insentif, *Reward*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HUTAHAEN GROUP PEKANBARU

***By* : Della Indah Siagian**

This study aims to analyze the effect of career development and incentives on employee performance at PT Hutahean Group Pekanbaru. The study population consisted of 50 employees in 2025, with sampling using non-probability sampling technique saturated sampling method, so that the entire population was sampled. Data analysis using t test and F test. The results showed that career development had a significant effect on employee performance with a significance value of 0.012 <0.05 and a calculated t value of 2.615> 2.010. In contrast, incentives have no significant effect on employee performance with a significance value of 0.09> 0.05 despite the t value of 2.733> 2.010. Simultaneous test with F analysis shows the calculated F value of 18,907 with a significance of 0.000 <0.05, which means that career development and incentives together have a significant effect on employee performance. This study recommends that PT Hutahean Group Pekanbaru focus more efforts on career development to improve employee performance.

Keywords: Career Development, Incentive, Reward, Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dcantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, berserta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, Juni 2025

Yang Membuat Pernyataan

Della Indah Siagian

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kemurahan dan kebaikan Tuhan Yang Maha Esa yag telah melimpahkan rahmat dan kurnia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hutahaen Group Pekanbaru"**

Skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat dalam mengikuti ujian *oral comprehensive* sarjana lengkap pada program S1 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasi kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Tasril, SE., MM, selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
4. Bapak Masirun, SE., M.Si, selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang

diharapkan.

5. Kedua orang tua saya, Bapak Bilson Siagian dan Ibu Nurledi Aruan yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya kepada penulis, serta saudara saya yang turut memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Defi Lestari siagian, S.AP, Agam Syafrizal Siagian, dan Daniel Siagian, kakak dan abang penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
7. Teman-teman yang telah memberikan bantuan, motivasi dan dorongan moral.

Akhir kata atas segala yang didapatkan penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Amin.

Pekanbaru, Mei 2025

Penulis

Della Indah Siagian

NIM: 2161201192

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 6
1.3 TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN 6
1.3.1 Tujuan Penelitian 6
1.3.2 Manfaat Penelitian 7
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 7
BAB II TELAAH PUSTAKA 9
2.1 TEORI PERILAKU KONSUMEN 9
2.1.1 Pengertian Manajemen 9
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen 11
2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia 16
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.1.4. Pengertian Kinerja 20
2.1.4.1. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Karyawan 21
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 23
2.1.5 Pengertian Pengembangan Karir 26
2.1.5.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir 26
2.1.5.2. Tujuan Pengembangan Karir 28
2.2 PENELITIAN TERDAHULU 36
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN 37
2.4 HIPOTESIS 41
BAB III METODE PENELITIAN 42
3.1 OBJEK PENELITIAN 42
3.2 POPULASI & SAMPEL 42

3.2.1 Populasi 42
3.2.2 Sampel 42
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 43
3.4 JENIS & SUMBER DATA 43
3.4.1 Jenis Data 43
3.4.2 Sumber Data 43
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 44
3.6 IDENTIFIKASI & OPERASIONAL VARIABEL 45
3.7 ANALISIS DATA 50
3.7.1 UJI VALIDITAS & RELIBILITAS 50
3.7.2 UJI STATISTIK DESKRIPTIF 52
3.7.3 UJI ASUMSI KLASIK 52
3.7.4 PENGUJIAN HIPOTESIS 54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 57
4.1. SEJARAH SINGKAT BANK SAMPAH UNILAK 57
4.2. VISI & MISI 64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 79
5.1. HASIL PENELITIAN 79
5.1.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN 79
5.1.2. Hasil Tanggapan Responden 85
5.1.2.1. Pengembangan Karir 85
5.1.2.1.1. Merasa Perlu Meningkatkan Pendidikan Saya Untuk Perkembangan Karir Di Perusahaan 86
5.1.2.1.2. Pelatihan Yang Disediakan Oleh Perusahaan Membantu Saya Meningkatkan Keterampilan Kerja 87
5.1.2.1.4. Sistem Promosi Di Perusahaan Berjalan Dengan Adil Berdasarkan Kinerja Dan Kompetensi 89
5.1.2.1.6. Rekapitulasi Pengembangan Karir (X1) 91
5.2.2. Insentif 92
5.2.2.1. Saya Merasa Insentif Yang Diberikan Sesuai Dengan Hasil Kerja Yang Saya Capai 92

5.2.2.2. Lama Kerja Saya Di Perusahaan Berpengaruh Terhadap Besarnya Insentif Yang Saya Terima 93
5.2.2.3. Karyawan Yang Lebih Senior Mendapatkan Insentif Yang Lebih Layak Dibandingkan Yang Baru Bergabung..... 94
5.2.2.4. Insentif Yang Saya Terima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Saya Sehari-Hari. 95
5.2.2.5. Sistem Pemberian Insentif Di Perusahaan Sudah Berjalan Dengan Adil Dan Transparan..... 96
5.2.2.6. Evaluasi Jabatan Yang Dilakukan Perusahaan Berpengaruh Terhadap Besarnya Insentif Yang Diterima. 96
5.2.2.5. Rekapitulasi Insentif (X2) 97
5.2.3. Kinerja Karyawan 98
5.2.3.1. Saya berusaha meningkatkan mutu hasil kerja secara konsisten..... 98
5.2.3.2. Saya Sering Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Kuantitas Yang Diharapkan..... 99
5.2.3.3. Saya Disiplin Dalam Mematuhi Jam Kerja Dan Waktu Penyelesaian Tugas..... 100
5.2.3.4. Saya Bekerja Dengan Baik Dalam Tim Dan Berkontribusi Pada Keberhasilan Kelompok. 101
5.2.3.4. Saya Hadir Tepat Waktu Sesuai Jadwal Kerja Setiap Hari 102
5.2.3.5. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 102
5.3. Validitas Dan Reliabilitas..... 103
5.3.1. Hasil Uji Validitas 103
5.3.2. Hasil Uji Reliabilitas..... 104
5.4. HASIL UJI ASUMSI KLASIK..... 106
5.4.1. NORMALITAS 106
5.4.2. MULTIKOLINIERITAS 108
5.4.3. AUTOKORELASI 109
5.4.4. HETEROKEDASTISITAS 109
5.5. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS 111
5.5.1. UJI REGRESI LINIER BERGANDA 111

5.5.2. UJI T 112
5.5.3 UJI F 113
5.5.4. UJI R^2 114
5.6. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN 115
5.6.1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan 115
5.6.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan 116
5.6.3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan 116
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 117
6.1. KESIMPULAN 117
6.2. SARAN 117
DAFTAR PUSTAKA 120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian 41
Gambar 2 Logo dan Kantor 63
Gambar 3 Pemilik PT. Hutahean Group 63
Gambar 4 HASIL UJI NORMALITAS 107
Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas 110

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Insentif dan Kinerja Karyawan (2020-2024)..... 3
Tabel 2 Penelitian terdahulu: 36
Tabel 3 Instrumen Skala Likert..... 45
Tabel 4 Identifikasi & Operasional Variabel 49
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia 80
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 81
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan..... 81
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Lama Bekerja 82
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Mengikuti Pelatihan Di perusahaan..... 83
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Mengalamani Mutasi Jabatan atau Lokasi Kerja 83
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Mampu Kerjasama Dengan Rekan Kerja..... 84
Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Mendapat Promosi Jabatan 84
Tabel 14 Meningkatkan pendidikan..... 86
Tabel 15 Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan kerja. 87
Tabel 16 Mutasi memberikan dampak positif terhadap perkembangan karir..... 88
Tabel 17 Promosi berjalan dengan adil berdasarkan kinerja dan kompetensi 89
Tabel 18 Masa kerja menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pengembangan karir di perusahaan..... 90
Tabel 19 Rekapitulasi Responden Pengembangan Karir..... 91
Tabel 20 Saya merasa insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang saya capai. 92
Tabel 21 Lama kerja di perusahaan berpengaruh terhadap besarnya insentif yang saya terima 93
Tabel 22 Karyawan yang lebih senior mendapatkan insentif yang lebih layak dibandingkan yang baru bergabung 94

Tabel 23 Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari. 95
Tabel 24 Sistem pemberian insentif di perusahaan sudah berjalan dengan adil dan transparan 96
Tabel 25 Evaluasi jabatan yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap besarnya insentif yang diterima. 97
Tabel 26 Rekapitulasi Responden Insentif 97
Tabel 27 Saya berusaha meningkatkan mutu hasil kerja secara konsisten 99
Tabel 28 Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi kuantitas yang diharapkan 100
Tabel 29 Saya disiplin dalam mematuhi jam kerja dan waktu penyelesaian tugas. 100
Tabel 30 Saya bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi padkeberhasilan kelompok 101
Tabel 31 Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja setiap hari 102
Tabel 32 Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) 103
Tabel 33 Hasil Uji Validitas 104
Tabel 34 Hasil Uji Pengembangan Karir (X1) 105
Tabel 35 Hasil Uji Insentif (X2) 105
Tabel 36 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y) 106
Tabel 37 Hasil Uji Normalitas 107
Tabel 38 Hasil Uji Multikolineritas 108
Tabel 39 Hasil Uji Autokorelasi 109
Tabel 40 Hasil Uji Heterokedastisitas 110
Tabel 41 Hasil Uji Linear Berganda 111
Tabel 42 Hasil Uji Parsial (Uji t) 113
Tabel 43 Hasil Uji Parsial (Uji F) 114
Tabel 44 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r2) 114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja tersebut adalah melalui pengembangan karir yang tepat dan pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Kedua elemen ini diharapkan dapat mendorong motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berimbas pada pencapaian tujuan organisasi (Ma'ruf & Nasution, 2020).

Pengembangan karir mencakup upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi karyawan, serta memberikan kesempatan untuk maju dalam jenjang karir. Program pengembangan karir biasanya terdiri dari pelatihan, pendidikan lanjutan, rotasi jabatan, dan

mentoring (Prianggara, 2020). Tujuan utamanya adalah menciptakan karyawan yang lebih terampil dan kompeten, yang tidak hanya mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan organisasi (Prihatini & Putri, 2022). Pengembangan karir yang efektif diyakini dapat menciptakan loyalitas dan motivasi tinggi dari karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnan et al., (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja mereka. Dengan adanya kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Selain itu, pengembangan karir memberikan rasa penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Di sisi lain, insentif merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai respons terhadap pencapaian atau hasil kerja karyawan yang melebihi ekspektasi. Insentif tidak hanya berbentuk uang atau bonus finansial, tetapi juga bisa berupa penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas pencapaian atau kesempatan untuk mengikuti program-program eksklusif yang dapat meningkatkan karir mereka (Ma’ruf & Nasution, 2020).

Tabel 1 Data Insentif dan Kinerja Karyawan (2020-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Insentif (Juta/ IDR)	Rata-Rata Insentif Perkaryawan (Juta/IDR)	Skor Kinerja Karyawan (KPI)
2020	30	60	2,000,000	75
2021	35	77	2,200,000	78
2022	40	88	2,200,000	80
2023	45	103	2,290,000	83
2024	50	115	2,300,000	85

Pada tabel 1 bahwa insentif dirancang untuk memotivasi karyawan agar terus bekerja dengan optimal, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan. Insentif yang diberikan dengan tepat dapat menumbuhkan semangat kompetisi yang sehat di antara karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif (Ridwan et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatini dan Putri (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi insentif, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prianggara, 2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dapat menjadi motivator yang kuat dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi mereka. Ketika karyawan diberi insentif, baik berupa bonus, penghargaan, atau bentuk penghargaan lainnya, mereka merasa diakui atas kerja keras dan kontribusinya. Hal ini menciptakan rasa kompetisi positif dan dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Insentif juga memberikan tujuan yang jelas bagi karyawan, di mana mereka dapat melihat hubungan langsung antara usaha yang mereka lakukan dan penghargaan yang akan diperoleh (Efiyanti & Rifai, 2021).

PT Hutahaen Group Pekanbaru menunjukkan bahwa meskipun perusahaan

telah menerapkan berbagai kebijakan pengembangan karir dan insentif, masih terdapat tantangan dalam memaksimalkan dampak kedua elemen ini terhadap kinerja karyawan. Pengalaman di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan antara ekspektasi karyawan terhadap program-program pengembangan karir yang ada dan kenyataan yang mereka hadapi. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa meskipun mereka mendapatkan peluang untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan, namun kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab lebih besar masih terbatas. Hal ini menyebabkan mereka merasa tidak ada perkembangan yang signifikan dalam karir mereka, yang akhirnya berdampak pada penurunan semangat kerja dan produktivitas.

Selain itu, program insentif yang diterapkan oleh perusahaan juga tidak selalu diterima dengan antusiasme yang sama oleh seluruh karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan tidak mencerminkan kontribusi yang telah mereka berikan. Insentif finansial yang diberikan sering kali tidak cukup memadai untuk memenuhi harapan mereka, sementara penghargaan non-finansial yang ada dirasa tidak cukup berarti dalam meningkatkan motivasi. Kondisi ini menimbulkan perasaan tidak puas di kalangan karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dengan insentif yang layak cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung menunjukkan penurunan dalam kinerja dan loyalitas (Hendra et al., 2022).

Kinerja karyawan di PT Hutahaen Group juga dipengaruhi oleh cara

perusahaan mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir. Banyak karyawan yang menginginkan program yang lebih terstruktur dan sistematis, yang memberikan mereka gambaran jelas mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengembangkan diri dan mencapai posisi yang lebih tinggi. Program pengembangan karir yang tidak terarah dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan kebingungannya mengenai arah karir mereka dalam perusahaan. Tanpa adanya peta jalan yang jelas, karyawan bisa merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Pengembangan karir yang lebih terencana dan sesuai dengan aspirasi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja, karena karyawan merasa lebih terarah dalam merencanakan langkah-langkah karir mereka (Muna & Isnowati, 2022).

Secara keseluruhan, fenomena yang terjadi di PT Hutahaen Group Pekanbaru menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan pemberian insentif, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa kedua faktor ini berkontribusi secara maksimal. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan yang ada, agar dapat menciptakan sistem yang lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Pemberian insentif yang adil dan memadai, ditambah dengan program pengembangan karir yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membawa dampak positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Maka berdasarkan uraian permasalah dan didukung dengan sejumlah penelitian terdahulu, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutahaen Group Pekanbaru"

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dimungkinkan dalam membuat perumusan masalah yang penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru ?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru ?

1.3 TUJUAN & MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telat dipaparkan oleh penulis, maka dapat menarik tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru.

3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung. Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1. Dapat memberikan informasi dan wawasan penulis mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru.
2. Penellitian ini menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperolah selama mengikuti perkuliahan pada jurusan manajemen
3. Bagi PT Hutahaen Group Pekanbaru, diharapkan dapat menyediakan informasi dan memberikan manfaat jugau sebagai masukan bagi instansi guna pertimbangan untuk mengambil keputusan dan kebijakan dalam pengembangan program kerja selanjutnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan atau bacaan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Hutahaen Group Pekanbaru.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam mendalami uraian bab-bab sebagai berikut :

BAB I : **PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II : **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : **METODE PENELITIAN**

Bab ini mengenai variable penelitian dan definisi operasional penelitian, penentuan sample penelitian, jenis dan sumber data penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisis dan tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian

BAB IV : **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan sejarah singkat dari perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan mencoba membeikan pembahasan tentang pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutahean Group Pekanbaru

BAB VI : **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutahean Group Pekanbaru. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutahean Group Pekanbaru
2. Hasil penelitian menujukkan variabel Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutahean Group Pekanbaru
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel Pengembangan Karir dan Insentif secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hutahean Group Pekanbaru

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa indikator dengan nilai terendah pada variabel Pengembangan Karir adalah pernyataan terkait mutasi, khususnya mengenai dampak positif mutasi terhadap perkembangan karir karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan mutasi yang diterapkan di PT. Hutahean Group Pekanbaru belum

sepenuhnya memberikan kontribusi yang optimal dalam menunjang kemajuan karir para karyawan.

Oleh karena itu, disarankan agar manajemen PT. Hutahean Group Pekanbaru melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem mutasi yang ada. Mutasi sebaiknya dirancang secara strategis dengan mempertimbangkan kebutuhan pengembangan kompetensi dan aspirasi karir karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan kemampuan. Dengan demikian, mutasi tidak hanya menjadi perpindahan posisi semata, tetapi juga sebagai sarana pengembangan karir yang efektif bagi karyawan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dengan nilai terendah pada variabel Insentif adalah persepsi karyawan terkait pemberian insentif yang lebih layak kepada karyawan senior dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap sistem insentif yang dinilai kurang adil atau kurang transparan dalam memberikan penghargaan kepada seluruh karyawan. Disarankan agar manajemen PT. Hutahean Group Pekanbaru melakukan peninjauan ulang terhadap kebijakan insentif yang berlaku, dengan mengedepankan prinsip keadilan dan transparansi. Sistem insentif sebaiknya dirancang agar memberikan penghargaan yang proporsional berdasarkan kontribusi dan kinerja, tanpa memandang lama masa kerja semata. Dengan demikian, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, terutama bagi karyawan baru, dapat meningkat secara signifikan.

3. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa indikator dengan skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan adalah pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan yang melebihi kuantitas yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum secara konsisten mampu menyelesaikan tugas melebihi target kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

6.2. SARAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa indikator dengan skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan adalah pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan yang melebihi kuantitas yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum secara konsisten mampu menyelesaikan tugas melebihi target kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan

Dengan pendekatan yang melibatkan dukungan pengembangan karir dan pemberian insentif secara terstruktur, motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dapat meningkat secara signifikan. Hal ini juga akan memperkuat pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan pertumbuhan PT Hutahean Group Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Hasan, J. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Manajemen Industri dan Ekonomi*, 12(3), 321-330. https://journal.ppmi.web.id/index.php/jmie/article/view/922

Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(2), 1-16.

Albunsyary, A., ÔÇì, M., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi Sdm Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, *3*(01), 19-37.

Amiruddin, A., & Chaniago, N. S. (2022). INSENTIF DAN HONOR GURU NON PNS, DAN MEKANISME PENGADAAN UPTD DAN DIKLAT BAGI GURU DAN KEPALA SEKOLAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 23 TAHUN 2014. *Hijri*, *11*(2), 143-158.

Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali,Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, *6*(2), 433-446.

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22-40.

Djaali, H. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.

Efiyanti, W., & Rifai, A. A. (2021). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberianinsentifterhadap Loyalitaskerja Karyawanpada Pt. Glostar Indonesia (Gsi) Ii Cimangkok Sukabumi(Studipada Bagian Laboratorium). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *2*(3), 111–132.

Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *3*(1), 167.

Hidayat, T. C. (2015). *Pengaruh pengembangan karir, insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Matahari Departement Store Cabang Pondok Gede)* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2015).

Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(2), 138–146. https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49

Karina, A., & Tjou, C. B. (2018). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, pengembangan sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Studi pada kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Tanah Abang Tiga). *AkunNas*, *15*(2).

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Jilid 1 Ed, Issue 1). https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Kurniawan, R., & Nurmasari, N. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *3*(1), 122-134.

Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*. Deepublish.

Ma'ruf, M., & Nasution, M. I. P. (2020). Kajian motivasi, insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja. *Jurnal Manajerial*, *19*(2), 112–119. http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/

Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan pada madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(2), 715-724.

Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, *1*(1), 40-50.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management Fourteenth Edition Global Edition.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Produktivitas*, 6(1), 102-112. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/34795

Prianggara, R. (2020). Pengaruh pengembangan karir, insentif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Departement Store Bencoolen Mall. *Repository Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, 1–13. http://repo.umb.ac.id/items/show/680

Prihatini, P., & Putri, A. A. S. (2022). Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta. *Ekonomi BIsnis Dan Kewirausahaan*, *XI*(1), 21–32. http://www.jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/view/1024%0Ahttps://www.jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/download/1024/793

Ridwan, K., Slamet Riadi, S., & Lestari, D. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *Vol. 9*(No. 2), 85–93.

Rossanti, W., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 245-256.

https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/28714

Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia ((revisi ed). PT Bumi Aksara

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabet.

Supriyanto, A. (2016). LGOLIVE: Slot Gacor Maxwin Hari Ini dengan Link Resmi dan Kemenangan Maxwin!| PENGARUH KOORDINASI INTERNAL DAN PENGAWASAN PREVENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGANGKUT SAMPAH (Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengangkutan Sampah Wilayah Soreang Dinas Perumahan, Penataan Ruang dan Kebersihan Kabupaten Bandung). *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*, *10*(2).

T, H., Harniati Arfan, H., & Ririn Oktaviani, A. (2022). Pengaruh Komitmen, Insentif Dan PengembanganKarir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara PadaSatuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(6), 963–975.

V. W Sujarweni. (2022). *Meteodologi Penelitian Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*.