



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumdami Tirta Daroy Kota Banda Aceh

Gazhi Maulana^{1*}, Nasir², Kasmaniar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{1*}gazhimaulana84@gmail.com

²nasir.ibrahim@serambimekkah.ac.id

³kasmaniar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 70 pegawai PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji simultan antara variabel pengembangan karir dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Kemudian uji parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Sedangkan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

Kata kunci: *Insentif; Kinerja Pegawai; Pengembangan Karir*



PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing melalui strategi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Pada umumnya setiap perusahaan selalu berupaya melaksanakan semua kegiatan atau rutinitas dengan sebaik-baiknya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Untuk dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka dibutuhkan SDM (sumber daya manusia) yang memiliki kinerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bias menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki perusahaan itu sendiri (Hanum, 2023).

Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDAM) adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, PERUMDAM hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat.

Masyarakat Kota Banda Aceh Sebagian besar sudah menggunakan air bersih milik PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Tercatat saat ini sebanyak kurang lebih 53.000 rumah telah menjadi konsumen air bersih PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Dengan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan maka pihak PERUMDAM juga harus lebih memperhatikan kebutuhan air masyarakat agar terpenuhi dengan baik.

Perusahaan Air Minum Tirta Daroy Kota Banda Aceh (PERUMDAM) merupakan salah satu perusahaan yang ditetapkan berdasarkan Perda No. 2 Tahun 1975 tanggal 24 Februari 1975. Dalam kurun waktu 47 tahun berdirinya Perusahaan Air Minum Tirta Daroy Kota Banda Aceh sebagai satu-satunya perusahaan penyedia air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Ibu kota Provinsi Aceh. Perusahaan Air Minum Tirta Daroy Kota Banda Aceh adalah perusahaan penyedia layanan air minum yang di pimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab oleh Wali Kota Banda Aceh. Tercapainya kebutuhan air yang cukup untuk masyarakat sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Semakin banyak air yang dipakai maka jumlah pendapatan perusahaan pun semakin meningkat. Dengan meningkatnya penghasilan perusahaan maka akan mempengaruhi pengembangan karir yang terjamin dan insentif yang diberikan perusahaan (Juwita, 2023).

Pada dasarnya karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan cepat selesai dengan hasil yang baik. Akan tetapi setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda, hal itu bergantung kepada semangat dan kegairahan kerja setiap karyawan itu sendiri (Fitriliana, 2023 dan Ikbar, 2023). Di dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai semangat kerja (Fitriliana, 2022 dan Marlina, 2022).

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi (Mauliza,



2020). Menurut Moeheriono (Hanum, 2018) kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Suatu organisasi yang baik tentu harus didukung dengan adanya pengembangan karir (Prihatini, 2023). Beberapa masalah pengembangan karir di instansi terutama diindikasikan oleh hal-hal seperti proses pengembangan karir tidak terprogram dengan baik, masih mengandung perilaku kolusi, dan nepotisme ; karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana kesulitan untuk menyesuaikan golongan (Rahmad, 2022). Kinerja pegawai perlu diperhatikan karena peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfadhli (2020) dan Fahmi (2023) bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir memiliki sangat banyak kegunaan mengenai karir kedepannya untuk mempermudah pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam jenjang karir dikemudian hari (Harlie, 2019 dan Bakri, 2023). Faktor utama berkembangnya suatu karir terdiri atas jalur karir, fungsi karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan, dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tepat saat diperlukan (Kaseger, 2018). Banyak faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif (Radhiana, 2020).

Menurut Handoko (2018:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya (Bakri, 2023). Karyawan yang mendapatkan insentif yang adil dan layak tentu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mempertahankan pegawai yang mempunyai produktifitas tinggi untuk tetap berada didalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septaviandri dan Krido Heri Gunawan (2018), di mana hasil yang didapat adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah pengembangan karir dan insentif berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir dan insentif secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh yang berjumlah 239 pegawai. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 70 pegawai. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pengembangan karir dan insentif secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X_1), dan Insentif (X_2), serta variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,061	0,276	3,842	1,996	0,000
Pengembangan Karir	0,347	0,131	2,656	1,996	0,010
Insentif	0,398	0,144	2,766	1,996	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,061 + 0,347X_1 + 0,398X_2 + \varepsilon$$

Dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 1,061 artinya bilamana pengembangan karir (X_1) dan insentif (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh adalah sebesar 1,061 pada satuan skala likert. Koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,347. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh sebesar 34,7% dengan asumsi variabel insentif (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,398. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel insentif secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh sebesar 39,8% dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_1) dianggap konstan.

Pengujian simultan terhadap pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1 Regression	22,525	2	11,262	53,674	3,136	,000 ^b
Residual	14,059	67	,210			
Total	36,583	69				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,604	,673	,39784

a. Predictors: (Constant), insentif (X₂), pengembangan karir (X₁)
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Nilai koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,785 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,5%. Artinya faktor pengembangan karir (X₁) dan insentif (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,604 artinya bahwa sebesar 60,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dari pengembangan karir (X₁) dan insentif (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 39,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.



Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 53,674 dengan signifikasi 0,000, sedangkan Ftable pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,136. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftable, maka Fhitung (53,674) lebih besar dari Ftable (3,136). Keputusannya adalah menerima Ha3 dan menolak Ho3, artinya pengembangan karir dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

Uji Secara Parsial

Pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai thitung (2,656) lebih besar dari ttabel (1,996), maka keputusannya adalah menolak Ho1 dan menerima Ha1. Dari hasil uji secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Pengaruh insentif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai thitung (2,766) lebih besar dari nilai ttabel (1,996) nilai thitung > nilai ttabel, maka keputusannya adalah menolak H02 dan menerima Ha2. Dari hasil uji secara parsial bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai PERUMDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

KESIMPULAN

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari nilai koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari nilai koefisien regresi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

Bakri, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 90-102.



- Bakri, M., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 161-167.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1692-1704.
- Handoko. (2018). *Implentasi Dunia Kerja*. Bandung: ALFABETA.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Hanum, F., Ikhbar, S., & Ulfa, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 347-354.
- Harlie. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ikbar, S., Hanum, F., & Ananda, R. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 545-552.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Kaseger. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marlina, O., Bakri, M., & Mauliza, P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 22-31.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.



- Prihatini, D., & Amri, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 117-125.
- Radhiana, R., & Iswandi, I. (2020). Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 2(1).
- Rahmad, F., Sarboini, S., & Fitriliana, F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 255-262.
- Septaviandri, N., & Gunawan, K. H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*. 3(2), 27-50.
- Zulfadhli. 2020. Pengaruh Karakter Pimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Montala Aceh Besar. *Jurnal Universitas Serambi Mekkah Aceh, Ekonomi Manajemen*. Vol. 1 No. 1.