

Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi

Tirta Arianto, Dedi Iskandar Batubara

Ekonomi, Manajemen, UMN Al-Wasliyah, Medan, Indonesia
Email: tirtaarianto09@gmail.com, dediiskandarbatubara@email.com

Abstrak– Pengaruh pelaksanaan program pelatihan , pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi, tujuan masyarakat yang mendapatkan prestasi dalam pengembangan karir dan pemberian insentif di PT. Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi. Pada pengamatan data ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Program for Social Science), secara spesifik pelatihan, pengembangan karir dan pemberian insentif mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai dan dapat di lihat berdasarkan hitungan atau bisa dikatakan pelatihan, pengembangan karir halnya pemberian insentif percobaan secara simultan yang berpengaruh terhadap kinerja prestasi kerja, sehingga program ini mengenai sasaran dan juga mendorong pegawai dapat berkerja dengan lebih baik dalam memberikan kualitas kerjanya

Kata Kunci: Pelatihan, pengembangan karir, pemberian insentif.

Abstract– The effect of implementing training programs, career development, and providing incentives on the work performance of PT. Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi, the goal of people who get achievements in career development and providing incentives at PT. Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi. In observing this data using multiple linear regression tests using the SPSS (Statistical Program for Social Science) application, explicitly training, career development, and providing incentives affect employee work performance and can be seen based on calculations or can be said to be training, career development as well as giving Simultaneous experimental incentives that affect work performance, so that this program hits the target and also encourages employees to work better in providing quality work.

Keywords: Training, career development, giving incentives

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang yang ada di dalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan pegawai yang baik maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan pegawai secara efektif. (Wood, 1999)

Pegawai adalah aset utama yang menjadi perencanaan dan pelak. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai dengan baik agar mau bekerja semaksimal mungkin. (Gabčanová, 2011)

Sumber daya manusia menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh persaingan di antara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki secara maksimal. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari pegawai. (Clark et al., 2014)

Pengembangan karir adalah dua set teori, atau kategori konseptual, satu yang menjelaskan pengembangan perilaku karir di seluruh rentang hidup dan yang lain yang menjelaskan bagaimana perilaku karir diubah oleh intervensi tertentu (Herr, 2001)

Meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi organisasi perusahaan. Yang lain kesempatan dengan pengalaman kualifikasi yang tepat tersedia saat dibutuhkan, (Huemann et al., 2007)

Pengembangan karir adalah tingkatan pribadi yang ada di dalam diri untuk mencapai rencana karir. Tujuan dari ini merupakan sebuah kepastian arah karir jabatannya dalam suatu lingkup organisasi serta meningkatkan daya tarik yang memudahkan program-program pengembangan sumber daya manusia. Indikator dalam pengembangan karir yaitu tingkat pendidikan karyawan, pelatihan yang digunakan perusahaan, mutasi untuk karyawan yang berprestasi, pengembangan karir sesuai masa kerja, pengembangan karir sesuai prestasi kerja dan program promosi, (Anggraeni et al., 2020)

Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam aktivitas kerja pada Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Semenjak Indonesia mengumumkan bahwa di tahun 2020 di bulan Maret sudah resmi virus corona masuk kedalam Indonesia membuat semua orang dan perusahaan susah. Untuk saat ini penaikan jenjang karir belum efektif karena belum adanya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai, oleh karena itu menurunnya semangat pegawai saat bekerja dikarenakan menghambat prestasi kerja dan jenjang karir pegawai.

Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai.

Untuk mengatasi rendahnya kompetensi atau pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya, Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi telah mengadakan pelatihan. Pelatihan ini tidak saja dilakukan didalam internal instansi tetapi juga dengan mengirim pegawainya untuk melaksanakan pelatihan keluar. Pelatihan dan pengembangan dapat memuhi beberapa kepentingan yang ada di dalam organisasi, yaitu:

- a. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karena memiliki pegawai yang terlatih dan ahli dibidangnya dan mampu mengaplikasikan teknologi yang dimiliki perusahaan.
- b. Dengan pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan, pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga ia memiliki prestasi yang baik.

Seorang pegawai apabila memiliki keahlian akan dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasannya. Pegawai tersebut akan memiliki nilai positif di mata atasannya dan hal ini akan memudahkan ia untuk memperoleh jabatan atau jenjang karir yang lebih tinggi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karena memiliki dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam aktivitas kerja pada Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun.

Akan tetapi di karenakan adanya pandemi di Indonesia dan larangan dari pemerintah untuk tidak ada perkumpulan masyarakat dengan waktu yang tidak diketahui sampai kapan membuat para pegawai di Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi tidak mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan dulu sesuai yang di anjurkan pemerintah. Selama kurun waktu 2 tahun Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi tidak lagi mengadakan pelatihan dan pengembangan pegawai terlebih dahulu untuk mengurangi kerumunan, karena kalau di buatnya pelatihan dan pengembangan itu akan membuat kerumunan manusia.

Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

Insentif menurut definisi langka. Kecuali komoditas, astatus, atau aktivitas yang relatif jarang, tidak memberikan bujukan kepada siapa pun. Sebuah perusahaan bisnis hanya memiliki jumlah uang yang terbatas yang mungkin ditawarkan kepada kontributor upaya dalam bentuk: gaji dan upah; universitas hanya dapat membuat begitu banyak yang penuh jabatan profesor sebelum menyiram mata uang prestise mereka nilai; hanya ada begitu banyak kepala komite dalam seorang wanita (Clark et al., 2014),

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan kebijakan. Hasil pengukuran prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian indikator-indikator yang telah disepakati didalam rencana strategi PT. Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi setelah adanya pandemi yang menimpa negara kita adanya pengurangan Insentif, contohnya uang THR yang seharusnya diberikan kepada karyawan itu sebanyak 2x lipat gaji pegawai tersebut tapi malah yang diberi hanya 1x gaji pegawainya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, berarti memberikan kepuasan dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara pegawai dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak pegawai itu sendiri.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan, (Sikula et al., 2015). Menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai, (Berezowitz, 2015).

2.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, (Mangkunegara & Octorend, 2015) yaitu :

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Mengatakan prestasi kerja merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, (Siagian, 2018) yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu tidak dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu
3. Yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif
4. Hasil yang dicapai harus disampaikan kepada pegawai dengan maksud:
 - a. Dalam hal ini penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan. Untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penelitian yang diperolehnya.
 - d. Hasil penelitian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan pegawai.
 - e. Hasil penelitian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut diperhatikan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun dalam peberhentian tidak atas permintaan sendiri.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab, (Bryman, A ., & Bell, Harley, 2018) .

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Menurut pendapat (Sugiyono, 2011). Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi yang berjumlah 118 orang.

3.1.1. Sampel

Menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Menurut (Sugiyono, 2011). Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin, (Sofyan, 2016) sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan :

n : sampel

N : jumlah populasi

e : perkiraan tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka ukuran sampel minimum pada populasi penelitian ini d kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel sebanyak 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$
$$n = \frac{118}{1 + 118.(0.1)^2}$$
$$n = \frac{118}{2,18}$$
$$n = 54,1$$

$$= 54 \text{ Responden}$$

Dari hasil di atas maka dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 91 orang/responden. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik Probability Sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Adapun definisi simple random sampling yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

4. HASIL

Pemberian Insentif terhadap prestasi kerja di PT Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel pelatihan, pengembangan karir dan Pengembangan Karir. Serta dalam pengujian validitasnya dari total 54 responden tersebut. Berisi hasil hasil dari pengujian yang dilakukan dalam penelitian.

4.1 Analisis Deskriptif

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari pegawai.

Dalam aktivitas kerja pada Jasa Marga Kualanamu – Tebing Tinggi sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya.

Dari deskriptif diatas dapat ditentukan bahwa pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan pemberian insentif (variabel X3) terhadap prestasi kerja sebagai (variabel Y) menggunakan instrumen kuesioner, jumlah butir pernyataan pada setiap 4 variabel, pelatihan (X1) sebanyak 10 pernyataan, pengembangan karir (X2) 10 pernyataan, pemberian insentif (X3) sebanyak 10 pertanyaan terhadap prestasi kerja (Y) sebanyak 11 pernyataan, berikut ini adalah Analisis Statistik Deskriptif Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja di PT Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi.

Tabel 4.1
Analisis Statistik Deskriptif

	Pelatihan	Pengembangan Karir	Insentif	Prestasi Kerja
N Valid	54	54	54	54
N Missing	0	0	0	0
Mean	41,59	33,96	35,43	40,80
Std. Deviation	4,958	5,183	3,724	5,420
Variance	24,586	26,867	13,872	29,373
Range	21	27	17	30
Minimum	28	23	30	25
Maximum	49	50	47	55

(Sumber : Data primer diolah SPSS)

Tabel 4.1 dalam pengujian statistik deskriptif menjelaskan bahwa pada variabel pelatihan (X₁) memiliki nilai minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 28, nilai maksimum responden yang didapat

dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 49, mean dengan total jawaban 41,59 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 4,98. Variabel pengembangan karir (X₂) memiliki jawaban minimum responden adalah 23, yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 50 adalah jawaban maksimum yang didapat dari penyebaran kuesioner ,untuk mean jawaban responden , dengan rata-rata total jawaban 33,96 (rata-rata jawaban responden), dan hasil dari standar deviasi diperoleh berdasarkan jawaban responden adalah 5,183.

Variabel pemberian insentif (X₃) berdasarkan hasil jawaban responden nilai statistik minimum yang diperoleh sebesar 30, yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 47 adalah jawaban maksimum yang didapat dari penyebaran kuesioner ,untuk mean jawaban responden , dengan rata-rata total jawaban 35,43 (rata-rata jawaban responden), dan hasil dari standar deviasi diperoleh berdasarkan jawaban responden adalah 3,724 variabel prestasi kerja (Y) berdasarkan hasil jawaban responden nilai statistik minimum yang diperoleh sebesar 25 jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 55, mean dengan total jawaban 40,80 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 5,420.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam

penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

Tabel 4.2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.865	Reliable
Pengembangan Karir	0.723	Reliable
Pemberian Insentif	0.685	Reliable
Prestasi Kerja	0.733	Reliable

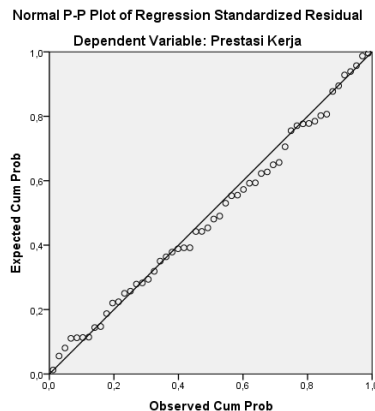
(Sumber : Data primer yan diolah SPSS)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (pelatihan dan pengembangan karir dan pemberian insentif) dan variabel dependen (Prestasi Kerja) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha berturut-turut 0.845, 0.727, 0.659 dan 0,766 lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Grafik

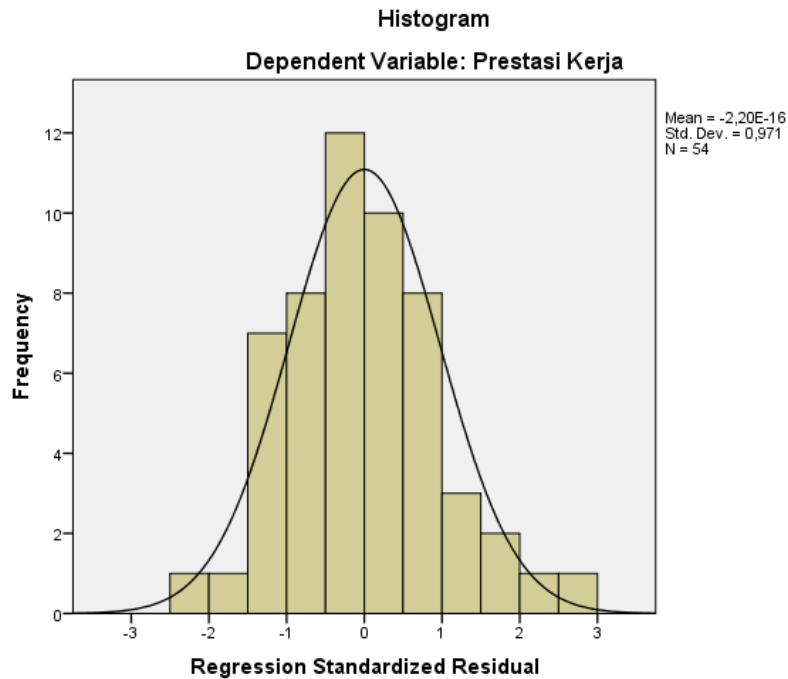
Uji normalitas model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012 : 60 - 61).



(Sumber : Data yang diolah pada SPSS)

1.

Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot



(Sumber : Data yang Diolah)

Gambar 4.2 Grafik Normal Histogram

Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot maupun grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas (Ghozali 2011:163).

Setelah melihat hasil dari grafik normal probability plot maupun grafik histogram di atas muncul berbagai persepsi tentang menggambarkan atau menginterpretasikan dari hasil penyebaran titik titik dan garis yang muncul pada histogram, maka untuk solusinya adalah melakukan uji statistik hingga memberikan suatu jawaban yang pasti.

4.4 Hasil Uji Analisis Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Pemberian Insentif. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Nilai Koefisien Regresi Berganda X_1

β_2 = Nilai Koefisien Regresi Berganda X_2

β_3 = Nilai Koefisien Regresi Berganda X_3

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Pemberian Insentif

e = Error Term

Tabel 4.3
Koefisien Analisis Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,822	6,911
	Pelatihan	,311	,124
	Pengembangan Karir	,442	,118
	Insentif	,287	,141

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 (Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,822 + 0,311 X_1 + 0,442 X_2 + 0,287 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil dari uji analisis berganda pada spss maka dapat di interpretasikan antara lain sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 2,822 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel prestasi kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pelatihan (X1), Variabel Pengembangan Karir (X2) dan pemberian insentif (X3) jika variabel independen tidak ada maka variabel dependen (Prestasi kerja) tidak mengalami perubahan.
2. β_1 (Nilai Koefisien regresi x1) dengan nilai sebesar 0,311 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempengaruhi prestasi kerja (Y)
3. β_2 (Nilai Koefisien regresi x2) dengan nilai sebesar 0,442 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempengaruhi Prestasi Kerja (Y)
4. β_3 (Nilai Koefisien regresi x3) dengan nilai sebesar 0,287 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempengaruhi Prestasi Kerja (Y).

4.5 Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (Pelatihan, Pengembangan Karir) terhadap nilai variabel terikat (Y) Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t.

- 1) Nilai t-hitung > t-tabel
 T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel coefficient dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.
- 2) Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

Tabel 4.4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,822	6,911		,408	,685
	Pelatihan	,311	,124	,278	2,494	,016
	Pengembangan Karir	,442	,118	,422	3,755	,000
	Insentif	,287	,141	,226	2,027	,048

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 Sumber : Data diolah spss

1. Pelatihan Memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y Prestasi Kerja
 Dapat dilihat pada tabel 4.7 variabel Pelatihan mempunyai t hitung 2,494 > t tabel 2,00856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh kaengje, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Dapat dilihat pada tabel 4.7 variabel Pengembangan Karir mempunyai t hitung $2,295 > 2,00856$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Penelitian ini sejalan dengan pendapat dengan kaengje, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

3. Pengaruh Pemberian insentif terhadap Prestasi Kerja

Dapat dilihat pada tabel 4.7 variabel Pengembangan Karir mempunyai t hitung $2,295 > 2,00856$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Hasil uji t ini sejalan dengan hasil penelitian koko sujudmoko bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Rumus dalam menghitung t tabel menurut SPSS Indonesia antara lain $t = (\alpha / 2 ; n-k-1)$ atau $(0,05 / 2 ; 54-3-1) = (0,025 ; 50)$, kemudian dapat dilihat berdasarkan tabel distribusi t pada no urut 50 dan pada koefisien 0,025 adalah 2,00856.

b. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2009 : 82). Apabila F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai F hitung $> F$ tabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,000	3	222,000	11,625	,000 ^b
	Residual	954,833	50	19,097		
	Total	1620,833	53			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Pengembangan Karir

(Sumber : Data primer yang diolah)

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diperoleh F hitung sebesar 11,625 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,783 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df1 = (k ; n-k)$ dan $df2 = (3 ; 54-2) = (3 ; 52)$ pada taraf signifikansi $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa F hitung ($11,625 > F$ tabel (2.783), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan Pelatihan Pengembangan Karir dan pemberian insentif jika diuji secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

c. Uji Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai koefisien determinasi (Adjusted R) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel 4.6
Uji R² (Uji Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,376	4,370

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber : Data primer yang diolah)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa Uji Determinasi yang diolah melalui program spss antara lain :

1. Nilai R merupakan korelasi antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besar korelasi yang dihasilkan sebesar 0,641 yang masuk dalam kategori korelasi yang tidak rendah.
2. Nilai R² merupakan besarnya pengaruh sumbangan efektif antara seluruh variabel independen (Pelatihan, Pengembangan Karir dan pemberian insentif) terhadap variabel dependen. Besarnya R² yang dihasilkan 0,411 artinya sebesar 41,1 % variabel independen menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen sedangkan sisanya 58,9 % dipengaruhi oleh faktor yang lain
3. Nilai adjusted R² merupakan besarnya pengaruh sumbangan efektif yang telah disesuaikan dengan standar deviasi. Pengaruh ini biasa digunakan jika variabel independen lebih dari 1 sebab besarnya adjusted R² berpengaruh terhadap semakin banyaknya variabel independen. Besarnya adjusted R² yang dihasilkan 0,376 artinya sebesar 37,6 % variabel independen menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen sedangkan sisanya 62,4 % dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Std. Error of the Estimate merupakan nilai kesalahan. Besarnya nilai kesalahan dalam memprediksi variabel (Y) dengan variabel (X) sebesar 4,370.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan, pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pegawai di PT Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, adapun kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di PT Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi.
2. Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di PT Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi.
3. Ketika diuji secara bersama-sama, pelatihan, pengembangan karir, pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di PT Jasa Marga Kualanamu Tebing Tinggi.
4. Berdasarkan hasil uji Determinasi dapat diketahui bahwa Besarnya R² yang dihasilkan 0,411 artinya sebesar 41,1 % seluruh variabel independen menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen sedangkan sisanya 58,9 % dipengaruhi oleh faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. N., Samsudin, A., & Sunarya, E. (2020). Penerapan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indomarco Sukabumi. *Ekuitas : Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 203–210.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU%0APenerapan>
- Berezowitz, C. (2015). Performance and Dietary Outcomes in Children. *Journal of School Health*, 85(8), 508–518.
- Bryman, A. ., & Bell, Harley, B. (2018). Business research methods. *Oxford University Press*, April, 688.
- Clark, P. B., Wilson, J. Q., Clark, P. B., & Wilson, J. Q. (2014). Incentive Systems: A Theory of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 6(2), 129–166.
- Gabčanová, I. (2011). the Employees – the Most Important Asset in the Organizations. *Human Resources Management &*

Ergonomics, V, 1–12.

- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 196–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
- Huemann, M., Keegan, A., & Turner, J. R. (2007). Human resource management in the project-oriented company: A review. *International Journal of Project Management*, 25(3), 315–323. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.10.001>
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Saisana, M., & Tarantola, S. (2002). State-of-the-art Report on Current Methodologies and Practices for Composite Indicator Development. *Joint Research Centre. Italy: European Commission*, July, 1–72.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sikula, N. R., Mancillas, J. W., Linkov, I., & McDonagh, J. A. (2015). Risk management is not enough: a conceptual model for resilience and adaptation-based vulnerability assessments. *Environment Systems and Decisions*, 35(2), 219–228. <https://doi.org/10.1007/s10669-015-9552-7>
- Wood, S. (1999). Human resource management and performance. *International Journal of Management Reviews*, 1(4), 367–413. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00020>