

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif yang dibahas mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan statistik deskriptif yang berhubungan dengan data (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan asumsi klasik), dan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi, 29.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner. Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei s/d September 2023 dengan jumlah 42 responden yang diajukan kepada karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan. Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.1.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan tingkat presentase jenis kelamin pada 42 responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	76.2	76.2	76.2
	Perempuan	10	23.8	23.8	100
	Total	42	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Pria yaitu sebanyak 32 orang (76,2%) sedangkan jumlah responden Wanita lebih sedikit yaitu sebanyak 10 orang (23,8%). Responden yang paling banyak mayoritas laki-laki di karenakan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan, sehingga perusahaan banyak memperkerjakan laki-laki sebagai sopir dibandingkan dengan tenaga kerja wanita. Karena pekerjaan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo memerlukan tenaga laki-laki yang mana mayoritas pekerjaan sopir di dominasi oleh laki-laki.

1.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tingkat presentase usia pada 42 responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-30	17	40.4	40.4	66.6
	31-40	12	28.6	28.6	121.4
	41-50	9	21.4	21.4	173.8
	51-60	4	9.6	9.6	195.2
	Total	42	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Dapat dilihat pada penjabaran tabel 4.2 diatas karakteristik yang menjadi responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel pada penelitian ini dengan melihat frekuensi dan tingkat persentase yaitu responden yang berusia 19-30 tahun sebanyak 17 responden (40.4%), kemudian responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 responden (28.6%), responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 9 responden (21.4%) dan responden yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 4 responden (9.6). Kesimpulan pada tabel diatas yaitu mayoritas karakteristik berdasarkan usia yang dijadikan sampel pada penelitian ini lebih dominan pada usia 19-30 tahun dengan tingkat persentase sebanyak 40,4% atau sebanyak 17 responden.

1.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan tingkat presentase pendidikan terakhir pada 42 responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	15	35.7	35.7	35.7
	SMP	13	31	31	66.7
	SMA/SMK	13	31	31	97.6
	S1	1	2.4	2.4	100
	Total	42	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan responden yang berlatar belakang Pendidikan SD sebanyak 15 orang (35,7), responden dengan latar belakang SMP sebanyak 13 orang (31.0) sama dengan jumlah responden

yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Sedangkan responden terkecil berasal dari responden dengan latar belakang Pendidikan S1 yaitu sebanyak 1 orang (2.4%). PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam mencari tenaga kerja tidak mementingkan latar belakang Pendidikan karyawannya, karena umumnya sopir di berikan pelatihan ketika diangkat menjadi karyawan. Dan biasanya para sopir di lapangan umumnya telah memiliki pengalaman, sehingga pekerjaan yang diberikan seharusnya dapat diselesaikan berdasarkan pengalaman yang ada bukan berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

1.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut.

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang peneliti sebarakan oleh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel latar belakang pendidikan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 1

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	9	21.4	21.4	21.4
	Setuju	29	69.0	69.0	90.5
	Sangat setuju	4	9.5	9.5	100.0

	Total	42	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan ini mementingkan pendidkan sebagai dasar sebelum bekerja. Sebanyak 29 (69%) orang responden menjawab sangat setuju, 9 orang (21,4%) responden menjawab ragu-ragu dan 4 orang (9,5%) responden menjawab sangat setuju. Hal ini disebabkan PT. Sunmega Rezeki Tarindo Medan sebearnya memerlukan karyawan yang memiliki dasar pengetahuan yang tinggi karena dengan adanya skill akan membuat para karyawan lebih memahami *jobdesk* setiap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.5
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 2

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	21	50.0	50.0	76.2
	Sangat setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan sadar bahwasannya pendidikan yang mereka miliki sangat mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 21 (50%) orang responden menjawab setuju, 11 orang (26,2%) responden menjawab ragu-ragu dan 10 orang (23,8%) responden menjawab sangat setuju. Banyak reponden yang sudah mengalami ketika bekerja akan mempermudah mereka dalam memahami dan mempraktekan pekerjaan yang mereka kerjaan.

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 3

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	64.3	64.3	64.3
	Sangat setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan mengetahui bahwa dengan adanya pendidikan akan semakin membawa mereka agar terus dan meningkatkan keahlian yang mereka miliki. Sebanyak 27 (64,3%) orang responden menjawab setuju dan 15 orang (35,7%) responden menjawab sangat setuju. PT. Sunemga Rezeki Tayrindo Medan mempekerjakan karyawan yang telah memiliki skill dalam bidangnya walaupun tidak memiliki pendidikan yang sesuai dengan standart, sehingga karyawan telah mengetahui SOP pekerjaan yang diberikan kepadanya, inilah poin penting yang diterapkan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 4

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Sangat setuju	31	73.8	73.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan mengetahui bahwa dengan adanya pendidikan akan semakin membawa mereka untuk karir yang lebih baik. Sebanyak 31 (73,8%) orang responden menjawab sangat setuju dan 11 orang (26,2%) responden menjawab setuju. PT. Sunmega Rezeki Tayrindo Medan mempekerjakan karyawan

yang memiliki jiwa semangat dalam bekerja agar pekerjaan yang mereka kerjakan bisa maksimal, sehingga karyawan telah mengetahui dan berlomba untuk terus bekerja dengan giat agar mendapatkan karir yang sesuai dengan mereka inginkan.

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 5

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	21	50.0	50.0	76.2
	Sangat setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan mengadari bahwa dengan kesesuaian jurusan yang mereka miliki akan semakin memudahkan para admin dan sopir bekerja dengan mudah serta mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sebanyak 21 (50%) orang responden menjawab setuju, 10 orang (23.8%) dan 11 orang (26,2%) responden menjawab ragu-ragu. PT. Sunmega Rezeki Tayrindo Medan merekrut karyawan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para karyawannya agar pekerjaan bisa dikerjakan dengan maksimal.

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 6

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	33.3	33.3	33.3
	Sangat setuju	28	66.7	66.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa hampir semua karyawan mengadari bahwa ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan dengan kesesuaian jurusan yang mereka miliki. Sebanyak 28 orang (66,7%) responden menjawab sangat setuju dan 14 orang (33,3%) responden menjawab setuju. Karena para karyawan menyadari jika mereka tidak memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai akan membuat mereka kesulitan dalam bekerja dan menghambat pekerjaan sehingga sulit diselesaikan tepat waktu.

Tabel 4.10
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 7

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	3	7.1	7.1	7.1
	Setuju	19	45.2	45.2	52.4
	Sangat setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa para responden menyetujui adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan agar karyawannya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebanyak 20 orang (47.6%) responden menjawab sangat setuju, 19 (45.2) orang responden menjawab setuju dan 3 orang (7,1%) responden menjawab ragu-ragu. Karena para karyawan menyadari jika mereka mengikuti pelatihan akan membuat mereka bisa meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan. Tetapi PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan belum terlalu memperhatikan hal itu.

Tabel 4.11
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 8

X1.8					
-------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	9	21.4	21.4	21.4
	Setuju	24	57.1	57.1	78.6
	Sangat setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa para karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang merka lakukan saat ini dan untuk pengembangan karir mereka kedepannya. Sebanyak 24 orang (57,1%) responden menjawab setuju, 9 (21.4%) orang responden menjawab sangat setuju dan ragu-ragu. Karena karyawan mempunyai minat untuk bekerja maksimal agar terus berkembang dalam bekerja dan mengharapkan karir yang bagus kedepannya.

Tabel 4.12
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 9

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	9	21.4	21.4	21.4
	Setuju	22	52.4	52.4	73.8
	Sangat setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa para karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 11 (26.2.4) orang responden menjawab sangat setuju dan 9 (21.4) orang responden menjawab ragu-ragu. Dalam hal ini walaupun mereka tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi mereka sebisa

mungkin menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dengan menggunakan *skill* yang mereka miliki.

Tabel 4.13
Skor Kuesioner Latar Belakang Pendidikan 10

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	5	11.9	11.9	14.3
	Setuju	21	50.0	50.0	64.3
	Sangat setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pendidikan mempengaruhi bahwa karyawan mempunyai kemampuan Saya mempunyai kemampuan untuk bekerja dengan ilmu yang saya miliki untuk meningkatkan kinerja tetapi target kerja terlalu tinggi. Sebanyak 21 orang (50%) responden menjawab setuju, 15 (35.7%) orang responden menjawab sangat setuju, 5 (11.9%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2.4%) orang responden menjawab tidak setuju. Dalam hal ini banyak karyawan yang menyetujui jika bekerja dengan mengandalkan ilmu yang dimiliki akan meningkatkan kinerja tetapi karyawan belum mencapai target dikarenakan target kerja yang tinggi.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang peneliti sebarakan oleh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pengembangan karir (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Skor Kuesioner Pengembangan Karir 1

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	22	52.4	52.4	57.1
	Sangat setuju	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyetujui karir memang harus berkembang apabila karyawan memiliki kinerja yang optimal. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 18 (42,9) orang responden menjawab sangat sangat setuju dan 2 (4,8) orang responden menjawab ragu-ragu. Dalam hal ini kinerja yang optimal yaitu apabila seseorang karyawan bisa mencapai target pastilah karyawan tersebut harus mendapatkan timbal balik dengan karir yang terus harusnya berkembang.

Tabel 4.15

Skor Kuesioner Pengembangan Karir 2

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Ragu ragu	2	4.8	4.8	14.3
	Setuju	13	31.0	31.0	45.2
	Sangat setuju	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyetujui seharusnya atasan mempromosikan karyawan yang berprestasi. Sebanyak 23 orang (54,8%) responden menjawab sangat setuju, 13 (31%) orang responden menjawab sangat setuju, 2 (4,8) orang responden

menjawab ragu-ragu dan 4 (9,5%) orang responden menjawab tidak setuju. Dalam hal ini karyawan yang berprestasi maksudnya karyawan yang bisa memenuhi SOP harusnya mendapatkan jenjang karir yang jelas dan terus berkembang. Disisi lain PT. Sunmega Rezeki Tayarindo sendiri belum memperhatikan hal itu, pemilik lebih berfokus kepada karyawan yang paling lama bekerja yang harusnya dipromosikan.

Tabel 4.16
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 3

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	6	14.3	14.3	14.3
	Setuju	13	31.0	31.0	45.2
	Sangat setuju	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas para karyawan bekerja dengan memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan karir. Sebanyak 23 orang (54,8%) responden menjawab sangat setuju, 13 (31%) orang responden menjawab sangat setuju dan 6 (14,3%) orang responden menjawab ragu-ragu. Dalam hal ini memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan maksudnya apabila ada masukan yang bersifat positif harusnya seseorang memanfaatkan hal tersebut untuk menjadikan seseorang tersebut lebih baik dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan mendapatkan karir yang bagus.

Tabel 4.17
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 4

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	1	2.4	2.4	4.8
	Setuju	23	54.8	54.8	59.5
	Sangat setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas para karyawan akan mengundurkan diri apabila perusahaan dimana tempat bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir selama mereka bekerja. Sebanyak 23 orang (54,8%) responden menjawab sangat setuju, 23 (54,8%) orang responden menjawab setuju, 1 (2.4%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab tidak setuju. PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan memberikan upah kerja yang masih rendah yang membuat para karyawan merasa tidak dihargai jika tidak diberikan kesempatan untuk berkarir.

Tabel 4.18
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 5

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	6	14.3	14.3	16.7
	Setuju	20	47.6	47.6	64.3
	Sangat setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas para karyawan memilih jenjang karir yang jelas membuat saya nyaman untuk bekerja. Sebanyak 20 orang (47,6%) responden menjawab setuju, 15 (35,7%) orang

responden menjawab sangat setuju, 6 (14,3%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab tidak setuju. Ketika karyawan diberikan jenjang karir yang berkembang pastilah karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 4.19
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 6

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	7	16.7	16.7	16.7
	Setuju	15	35.7	35.7	52.4
	Sangat setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan mayoritas para karyawan memilih jikalau mereka memiliki rekan kerja di luar perusahaan itu sangat penting dalam menambah relasi untuk meningkatkan kinerja. Sebanyak 20 orang (47,6%) responden menjawab sangat setuju, 15 (35,7%) orang responden menjawab setuju, 7 (16,7%) orang responden menjawab ragu-ragu. Ketika PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan memberikan kesempatan bagi karyawan memiliki rekan kerja selain dikantor dapat meningkatkan kinerja dan menambah *skill* serta pengetahuan yang tidak didapat sebelumnya.

Tabel 4.20
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 7

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	4	9.5	9.5	9.5
	Setuju	22	52.4	52.4	61.9
	Sangat setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas para karyawan merasa perusahaan belum adil dalam memberikan kesempatan berkarir. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 16 (38,1%) orang responden menjawab sangat setuju dan 4 (9,5%) orang responden menjawab ragu-ragu. Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo belum merasa adanya keadilan yang diberikan perusahaan dalam mengembangkan karir dimana dari awal karyawan masuk karyawan belum pernah merasakan pengembangan karir.

Tabel 4.21
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 8

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	6	14.3	14.3	14.3
	Setuju	18	42.9	42.9	57.1
	Sangat setuju	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa banyak karyawan merasa perusahaan belum memfokuskan program pengembangan karir. Sebanyak 18 orang (42,9%) responden menjawab sangat setuju dan setuju dan 6 (14,3%) orang responden menjawab ragu-ragu. Harusnya perusahaan sudah memikirkan bagaimana program yang harus dibuat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satu contohnya yaitu dengan memfokuskan karir yang terjamin untuk para karyawan dengan tujuan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Tabel 4.22
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 9

X2.9				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Ragu ragu	3	7.1	7.1	7.1
	Setuju	18	42.9	42.9	50.0
	Sangat setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa banyak karyawan merasa selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah di tetapkan. Sebanyak 21 orang (50%) responden menjawab sangat setuju, 18 (24,9%) orang responden menjawab setuju dan 3 (7,1) orang responden menjawab ragu-ragu. Karyawan selalu ingin mencapai target kerja yang ditentukan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan tetapi dikarenakan seringnya terjadi kerusakan di jalan yang mengakibatkan para karyawan terhambat dalam mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.23
Skor Kuesioner Pengembangan Karir 10

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	4	9.5	9.5	9.5
	Setuju	14	33.3	33.3	42.9
	Sangat setuju	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika tingkat kemampuan karyawan diukur melalui lamanya masa bekerja. Sebanyak 24 orang (57,1%) responden menjawab sangat setuju, 14 (33,3%) orang responden menjawab setuju dan 4 (9,5%) orang responden menjawab ragu-ragu. Karyawan merasa sudah lama bekerja di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan akan lebih memiliki potensi untuk mendapatkan karir yang menjanjikan begitulah pengembangan karir yang terjadi di perusahaan tersebut.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Insentif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang peneliti sebarakan kepada karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan maka dapat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel insentif (X3) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24
Skor Kuesioner Insentif 1

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	7	16.7	16.7	19.0
	Setuju	25	59.5	59.5	78.6
	Sangat setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika kelayakan insentif yang diberikan perusahaan belum layak bagi karyawan dan tidak sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan. Sebanyak 25 orang (59,5%) responden menjawab setuju, 9 (21,4%) orang responden menjawab sangat setuju, 7 (16,7) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4) orang responden menjawab tidak setuju. Dimana insentif yang rendah tidak sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini pula yang mungkin menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Tabel 4.25
Skor Kuesioner Insentif 2

X3.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	8	19.0	19.0	21.4
	Setuju	20	47.6	47.6	69.0
	Sangat setuju	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika keadilan insentif yang diberikan belum jelas dengan hasil kerja karyawan kepada perusahaan. Sebanyak 20 orang (47,6%) responden menjawab setuju, 13 (31%) orang responden menjawab sangat setuju, 8 (19) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4) orang responden menjawab tidak setuju. Dimana keadilan disini maksudnya hasil kerja para karyawan selama mereka bekerja tidak sesuai dengan upah yang dibayar oleh perusahaan dan tidak adanya keadilan dalam memberikan insentif kepada karyawan.

Tabel 4.26
Skor Kuesioner Insentif 3

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	4	9.5	9.5	11.9
	Setuju	28	66.7	66.7	78.6
	Sangat setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika insentif rutin dilakukan oleh perusahaan satu kali dalam sebulan. Sebanyak 28 orang (66,7%) responden menjawab setuju, 9 (21,4%) orang responden menjawab sangat setuju, 4 (9,5) orang responden menjawab

ragu-ragu dan 1 (2,4) orang responden menjawab tidak setuju. PT. Sunmega Rezeki Tayarindo memang sudah memberikan insentif selama 1 bulan sekali tetapi jumlah yang diberikan masih dibawah standart.

Tabel 4.27
Skor Kuesioner Insentif 4

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	5	11.9	11.9	14.3
	Setuju	15	35.7	35.7	50.0
	Sangat setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan memilih perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan. Sebanyak 21 orang (50%) responden menjawab sangat setuju, 15 (35,7%) orang responden menjawab setuju, 5 (11,9) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4) orang responden menjawab tidak setuju. Pada umumnya perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan dan sesuai dengan hasil kerja para karyawannya.

Tabel 4.28
Skor Kuesioner Insentif 5

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	4	9.5	9.5	9.5

	Setuju	11	26.2	26.2	35.7
	Sangat setuju	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika kinerja karyawan selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima. Sebanyak 21 orang (27%) responden menjawab sangat setuju, 11 (26,2%) orang responden menjawab setuju, 4 (9,5) orang responden menjawab ragu-ragu. Kinerja karyawan sebenarnya sudah cukup baik tetapi insentif yang diberikan masih dibawah rata-rata yang diberikan.

Tabel 4.29
Skor Kuesioner Insentif 6

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	5	11.9	11.9	11.9
	Setuju	8	19.0	19.0	31.0
	Sangat setuju	29	69.0	69.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan. Sebanyak 29 orang (69%) responden menjawab sangat setuju, 8 (19%) orang responden menjawab setuju, 5 (11,9) orang responden menjawab ragu-ragu. Insentif yang diberikan memang sangat berpengaruh terhadap karyawan yang sudah lama bekerja dimana hal ini juga mempengaruhi karir yang didapat karyawan.

Tabel 4.30
Skor Kuesioner Insentif 7

X3.7					
------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	4	9.5	9.5	11.9
	Setuju	16	38.1	38.1	50.0
	Sangat setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa insentif yang diberikan perusahaan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari. Sebanyak 21 orang (50%) responden menjawab sangat setuju, 16 (38,1%) orang responden menjawab setuju, 4 (9,5) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 orang responden menjawab ragu-ragu. Insentif yang diberikan memang sangat rendah dan dari kuesioner ini dapat diketahui bahwasannya karyawan belum mampu mencukupi kebutuhannya dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan saat ini.

Tabel 4.31
Skor Kuesioner Insentif 8

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	6	14.3	14.3	16.7
	Setuju	22	52.4	52.4	69.0
	Sangat setuju	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhannya dapat

terpenuhi. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 13 (31%) orang responden menjawab sangat setuju, 6 (14,3%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab ragu-ragu. Dengan bekerja lebih giat mungkin perusahaan akan meningkatkan atau menaikkan nilai insentif yang diberikan kepada karyawannya salah satunya dengan mencapai target yang ditentukan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo.

Tabel 4.32
Skor Kuesioner Insentif 9

X3.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	5	11.9	11.9	11.9
	Setuju	16	38.1	38.1	50.0
	Sangat setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan. Sebanyak 21 orang (50%) responden menjawab sangat setuju, 16 (38,1%) orang responden menjawab setuju, 5 (11,9%) orang responden menjawab ragu-ragu. PT. Sunmega Rezeki Tayarindo sendiri belum pernah melakukan evaluasi jabatan sehingga tidak mengetahui apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai atau belum sehingga insentif yang diberikan masih belum sesuai.

Tabel 4.33

Skor Kuesioner Insentif 10

X3.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	8	19.0	19.0	21.4
	Setuju	20	47.6	47.6	69.0
	Sangat setuju	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan insentif tidak berdasarkan evaluasi jabatan karyawan. Sebanyak 20 orang (47,6%) responden menjawab setuju, 13 (31%) orang responden menjawab sangat setuju, 8 (19%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab tidak setuju. PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan belum memperhatikan evaluasi jabatan dengan menegaskan pekerjaan itu sesuai atau tidak sehingga belum mempengaruhi insentif yang diberikan kepada karyawannya.

4.1.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang peneliti sebarakan kepada karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dapat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel insentif (X3) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34
Skor Kuesioner Kinerja 1

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4

	Ragu ragu	10	23.8	23.8	26.2
	Setuju	19	45.2	45.2	71.4
	Sangat setuju	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa memegang erat komitmen kerja terhadap perusahaan. Sebanyak 19 orang (23,8%) responden menjawab setuju, 12 (28,6%) orang responden menjawab sangat setuju, 10 (23,8%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab sangat tidak setuju. Dimana banyak karyawan yang bekerja di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan yang memegang erat komitmen dalam mereka bekerja di perusahaan tersebut disini maksudnya karyawan bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan memegang komitmen dengan benar-benar bekerja dengan demikian pastilah kinerja karyawan senantiasa akan terus meningkat karena memegang komitmen yang benar-benar mereka pegang dari awal bekerja.

Tabel 4.35
Skor Kuesioner Kinerja 2

Y.2		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	3	7.1	7.1	9.5
	Setuju	26	61.9	61.9	71.4
	Sangat setuju	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan yang

diharapkan perusahaan. Sebanyak 26 orang (61,9%) responden menjawab setuju, 12 (28,6%) orang responden menjawab sangat setuju, 3 (7,1%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab tidak setuju. Karyawan menyatakan bahwa kualitas kerja mereka sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kualitas maksudnya disini adalah tingkat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standarisasi yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.36
Skor Kuesioner Kinerja 3

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	5	11.9	11.9	11.9
	Setuju	18	42.9	42.9	54.8
	Sangat setuju	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa perusahaan menetapkan target kerja diatas rata-rata standarisasi. Sebanyak 19 orang (45,2%) responden menjawab sangat setuju, 18 (42,9%) orang responden menjawab setuju dan 5 (11,9%) orang responden menjawab ragu-ragu. PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan menetapkan target kerja yang cukup tinggi yang mengakibatkan banyaknya karyawan tidak bisa mencapai target yang ditentukan, ditambah dengan faktor kerusakan mobil.

Tabel 4.37
Skor Kuesioner Kinerja 4

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4

	Ragu ragu	3	7.1	7.1	9.5
	Setuju	19	45.2	45.2	54.8
	Sangat setuju	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa karyawan selalu datang kekantor tepat waktu. Sebanyak 19 orang (45,2%) responden menjawab sangat setuju dan setuju, 3 (7,1%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4%) orang responden menjawab tidak setuju. Karyawan PT. Sunmaga Rezeki Tayarindo Medan memang hampir tidak pernah mengalami masalah dalam hal disiplin dalam bekerja maka dari itu banyak karyawan yang menyetujui hal ini.

Tabel 4.38
Skor Kuesioner Kinerja 5

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	6	14.3	14.3	14.3
	Setuju	19	45.2	45.2	59.5
	Sangat setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 19 orang (45,2%) responden menjawab setuju, 17 (40,5%) orang responden menjawab sangat setuju dan 6 (14,3%) orang responden menjawab ragu-ragu. Dimana sebenarnya semua karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tetapi target yang dicapai belum

sesuai dengan yang diminta atau belum sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.39
Skor Kuesioner Kinerja 6

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	22	52.4	52.4	57.1
	Sangat setuju	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa karyawan dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 18 (42,9%) orang responden menjawab sangat setuju dan 2 (4,8%) orang responden menjawab ragu-ragu. Kesimpulannya para karyawan selalu menerima saran dan menerapkan saran tersebut yang tentunya bersifat positif untuk mencapai tujuan perusahaan yang doitentukan serta memenuhi SOP yang ditentukan oleh PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Tabel 4.40
Skor Kuesioner Kinerja 7

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	4	9.5	9.5	9.5
	Setuju	22	52.4	52.4	61.9
	Sangat setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa karyawan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 16 (38,1%) orang responden menjawab sangat setuju dan 4 (9,5%) orang responden menjawab ragu-ragu. Pada dasarnya PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan menuntut para karyawan untuk selalu bisa mengerjakan semua pekerjaan yang ditentukan perusahaan sehingga karyawan harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja agar terus meningkatnya kinerja para karyawan.

Tabel 4.41
Skor Kuesioner Kinerja 8

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	3	7.1	7.1	9.5
	Setuju	22	52.4	52.4	61.9
	Sangat setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa karyawan bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua karyawan. Sebanyak 22 orang (52,4%) responden menjawab setuju, 16 (38,1%) orang responden menjawab sangat setuju dan 3 (7,1%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4) orang responden menjawab tidak setuju. Bekerja secara mandiri dan bekerja sama maksudnya disini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan harus mampu apabila dituntut untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain untuk mencapai target serta

meningkatkan kinerja mereka. Para sopir harus mampu bekerja sama jika ada sopir lain mengalami kerusakan di jalan agar tercapainya target kerja yang ditentukan.

Tabel 4.42
Skor Kuesioner Kinerja 9

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu ragu	5	11.9	11.9	14.3
	Setuju	19	45.2	45.2	59.5
	Sangat setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. Sebanyak 19 (45,2%) orang responden menjawab setuju, 17 (40,5%) orang responden menjawab sangat setuju dan 5 (11,9%) orang responden menjawab ragu-ragu dan 1 (2,4) orang responden menjawab tidak setuju. Kesimpulannya bahwasannya karyawan menyatakan bahwa mereka mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan agar bisa menyesuaikan dengan SOP yang ditentukan perusahaan dan bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.43
Skor Kuesioner Kinerja 10

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu ragu	4	9.5	9.5	9.5
	Setuju	13	31	31	40.5
	Sangat setuju	25	59.5	59.5	100
	Total	42	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Tabel diatas ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa apabila seorang karyawan memiliki komitmen kerja maka akan mempengaruhi hasil kerja. Sebanyak 25 (59,5%) orang responden menjawab sangat setuju, 13 (31%) orang responden menjawab setuju dan 4 (9,5%) orang responden menjawab ragu-ragu. Kesimpulannya jika karyawan memiliki komitmen maka pekerjaan yang diberikan akan sangat mudah untuk diselesaikan. Komitmen disini maksudnya mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

1.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.44
Hasil Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	rtabel	Keterangan
X1.1	0,529	0,001	0,304	Valid
X1.2	0,719	0,001	0,304	Valid
X1.3	0,558	0,001	0,304	Valid
X1.4	0,411	0,007	0,304	Valid
X1.5	0,719	0,001	0,304	Valid
X1.6	0,379	0,013	0,304	Valid
X1.7	0,438	0,004	0,304	Valid
X1.8	0,516	0,001	0,304	Valid
X1.9	0,432	0,004	0,304	Valid
X1.10	0,553	0,001	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 42$, sehingga diperoleh nilai *rtabel* sebesar 0,304. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) telah memenuhi syarat validitas yaitu *rhitung* > *rtabel*. Oleh sebab itu

indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.45
Hasil Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Sumber : Hasil Pengolahan		Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	rtabel	Keterangan
	Dip S	X2.1	0,452	0,003	0,304	Valid
		X2.2	0,555	0,001	0,304	Valid
		X2.3	0,502	0,001	0,304	Valid
		X2.4	0,506	0,001	0,304	Valid
		X2.5	0,499	0,001	0,304	Valid
		X2.6	0,380	0,013	0,304	Valid
		X2.7	0,483	0,001	0,304	Valid
		X2.8	0,433	0,004	0,304	Valid
		X2.9	0,634	0,001	0,304	Valid
		X2.10	0,658	0,001	0,304	Valid

SPSS 29 (2023)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 42$, sehingga diperoleh nilai *rtabel* sebesar 0,304. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel pengembangan karir (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.46
Hasil Validitas Variabel Insentif (X3)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	rtabel	Keterangan
X3.1	0,508	0,001	0,304	Valid
X3.2	0,502	0,001	0,304	Valid
X3.3	0,456	0,002	0,304	Valid
X3.4	0,424	0,001	0,304	Valid
X3.5	0,529	0,001	0,304	Valid
X3.6	0,481	0,01	0,304	Valid
X3.7	0,659	0,001	0,304	Valid
X3.8	0,626	0,001	0,304	Valid
X3.9	0,572	0,001	0,304	Valid
X3.10	0,367	0,017	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 42$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,304. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Insentif (X3) telah memenuhi syarat validitas yaitu. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.47
Hasil Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,710	0,001	0,304	Valid
Y.2	0,705	0,001	0,304	Valid
Y.3	0,743	0,001	0,304	Valid
Y.4	0,581	0,001	0,304	Valid
Y.5	0,527	0,001	0,304	Valid
Y.6	0,724	0,001	0,304	Valid
Y.7	0,774	0,001	0,304	Valid
Y.8	0,737	0,001	0,304	Valid
Y.9	0,752	0,001	0,304	Valid
Y.10	0,645	0,001	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 42$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,304. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kinerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan

menggunakan cronbach alpha. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Hasil uji reliabilitas pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.48
Hasil Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Unstandardized Residual
.714	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,714 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel latar belakang pendidikan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.49
Hasil Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Unstandardized Residual
.676	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,676 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.50
Hasil Reliabilitas Variabel Insentif (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Unstandardized Residual
.685	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,685 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel insentif adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.51
Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Unstandardized Residual
.875	10

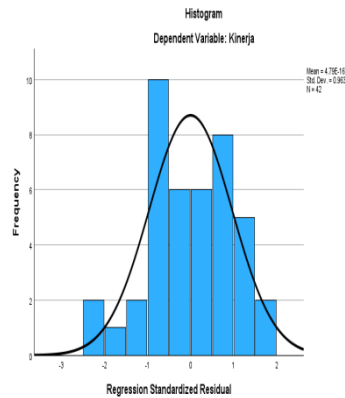
Berdasarkan tabel di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,875 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut gambaran dari uji normalitas:



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 29 (2023).

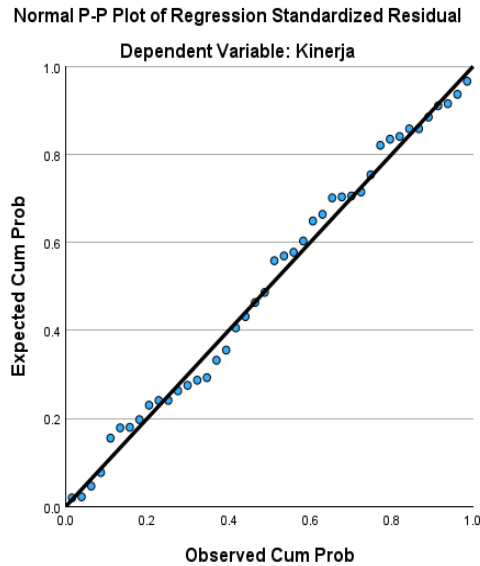
Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan kemiringan kiri. Agar lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.52
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	42
Test Statistic	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^d

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Kolmogrov Smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).



Gambar 4.2 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29 (2023).

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel latar belakang pendidikan (X1), pengembangan karir (X2), insentif (X3) dan kinerja karyawan (Y) terdistribusi secara normal.

4.1.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.53
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Latar Belakang Pendidikan	.958	1.044
Pengembangan Karir	.977	1.024
Insentif	.980	1.020

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.53 dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai nilai Tolerance = 0,958 dan nilai VIF = 1,044. Dengan demikian dapat dilihat bahwasannya latar belakang pendidikan tidak terjadi/ bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.
- 2) Variabel pengembangan karir (X2) mempunyai nilai Tolerance = 0,977 dan nilai VIF = 1,024. Dengan demikian dapat dilihat bahwasannya pengembangan karir tidak terjadi/ bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.
- 3) Variabel insentif (X3) mempunyai nilai Tolerance = 0,980 dan nilai VIF = 1,020. Dengan demikian dapat dilihat bahwasannya insentif tidak terjadi/ bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 29, nilai Tolerance dan VIF diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan (X1), pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) mempunyai nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

1.4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres nilai absolute residual. Dasar pengambilan keputusan uji glejser adalah :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.54
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients^a	
Model	Sig.
(Constant)	.289
Latar Belakang Pendidikan	.069
Pengembangan Karir	.113
Insentif	.621

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel uji glejser diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,069 nilai signifikansi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,113 dan nilai signifikansi variabel insentif (X3) sebesar 0,621. Nilai signifikansi ketiga variabel bebas tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Latar Belakang Pendidikan

X2 = Pengembangan Karir

X_3 = Insentif

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda

e = Standart Error

Tabel 4.55
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.644	11.865
Latar Belakang Pendidikan	.464	.192
Pengembangan Karir	-.260	.173
Insentif	.606	.167

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.55 diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$a = 8,644$$

$$\beta_1 = 0,464$$

$$\beta_2 = -0,260$$

$$\beta_3 = 0,606$$

$$Y = 8,644 + 0,464 X_1 - 0,260 X_2 + 0,606 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Konstanta (a) sebesar 8,644 menunjukkan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan insentif (X_3) dalam keadaan konstan maka kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi

oleh variabel lain sebesar 8,644.

- 2) Latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,464 menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel latar belakang pendidikan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 46,4%
- 3) Pengembangan karir (X2) sebesar -0,260 menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel pengembangan karir maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar -26%
- 4) Insentif (X3) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel insentif maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 60,6%

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan adalah nilai Variabel Insentif (X3) sebesar 60,6%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Insentif.

4.1.6.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 4.56
Hasil Uji T

Coefficients^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	.729	.471
Latar Belakang Pendidikan	2.424	.020
Pengembangan Karir	-1.506	.140
Insentif	3.618	<.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.56 dapat dijelaskan nilai persamaan thitung dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

$$Df = n - k = 42 - 4 = 38$$

Ket :

n = Sampel

k = Variabel penelitian

α = Tingkat signifikansi

Jadi;

n = 42

k = 4

α = 5% (0,05)

t tabel = 2,024

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak n = 42 responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien ttabel = 2,024 pada signifikan 0,05. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H1 diterima apabila thitung > ttabel atau Sig. t < α

H1 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel latar belakang pendidikan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,424 > 2,024$ pada signifikan $0,020 < 0,05$). Maka hipotesis (H1) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- b) Variabel pengembangan karir tidak menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-1,506) < 2,024$ pada signifikan $0,140 > 0,05$). Maka hipotesis (H2) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- c) Variabel insentif menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,618 > 1,024$ pada signifikan $0,001 < 0,05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- d) Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variable insentif, dengan nilai kontribusi insentif (X3) = Beta (0.467).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.57
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a	
F	Sig.
7.742	<.001 ^b

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Dari table diatas dapat diketahui :

$$Df (N1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df (N2) = n - k = 42 - 4 = 38$$

Ket :

n = sampel

k = variabel penelitian

α = tingkat signifikasi

Jadi

n = 42

k = 4

α = 5 % (0,05)

ftabel = 2,85

Berdasarkan table diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F table terdapat nilai F hitung sebesar 7,742 dengan tingkat signifikasi 0.001 dan untuk F table diperoleh nilai 2,85 yang dimana artinya F hitung > F tabel (7,742 > 2,85) pada signifikan 0,001

$< 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari latar belakang pendidikan (X1), pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

4.1.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Tabel 4.58
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	
R Square	Adjusted R Square
.379	.330

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.58 dapat dilihat pada nilai adjusted R Square diperoleh nilai 0,330 yang artinya 33% pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X1) pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan. Kemudian sisanya yaitu 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka

dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan yaitu “Saya mempunyai kemampuan untuk bekerja dengan ilmu yang saya miliki untuk meningkatkan kinerja tetapi target kerja terlalu tinggi” yang terdapat pada indikator kompetensi. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan merasa bahwa target yang diberikan oleh Perusahaan cukup tinggi, sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Tidak tercapainya target kerja juga dikarenakan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan masih di bawah rata-rata. Hal ini membuktikan bahwa latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian kali ini dapat dilihat bahwasannya latar belakang pendidikan karyawan yang masih dibawah rata-rata atau tidak sesuai dengan standarisasi sangat mempengaruhi menurunnya kinerja. Hal ini yang menyebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hal ini menjadi faktor penghambat tersendiri bagi para karyawan untuk bisa menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan.

Latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan, Notoatmodjo

(2017:35). Maka dari itu berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti A'lawiyah (2022) dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Jaya. Hasil penelitiannya adalah Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian dari I Kadek Yogi Setiawan (2015) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sunmaga Rezeki Tayarindo Medan. Variabel pengembangan karir tidak menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-1,506) < 1,697$ pada signifikansi $0,140 < 0,05$). Maka hipotesis (H2) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Dan dapat diketahui bahwa nilai kontribusi pengembangan karir (X_2) = Beta $(-0,195)$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufan Chaerul Hidayat (2015) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Matahari

Departement Store Cabang Pondok Gede). Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir, insentif dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial insentif dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%.

Kesimpulan pada pembahasan ini, Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Tetapi berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti secara parsial insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel X3 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan yaitu “Kelayakan insentif yang diberikan perusahaan belum layak bagi karyawan dan tidak sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan” yang terdapat pada indikator insentif material. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sunmaga Rezeki Tayarindo Medan merasa bahwa insentif yng diberikan masih rendah, sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Hal ini membuktikan bahwa insentif dapat mempengaruhi

kinerja karyawan.

Insentif yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun insentif yang terlalu rendah dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidaksesuaian insentif yang diberikan oleh perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor tersendiri bagi para karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja, Suwatno dan Donni (2011:234). Maka dari itu berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, Anggun Ayu Sianti and Paningrum, Destina and Prihatini, Prima (2020) dengan judul Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sahid Jaya Surakarta. Hasil penelitiannya adalah Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa insentif yang berperan aktif berupa komisi, bonus, *profit sharing* serta jaminan sosial dan kompensasi. pengetahuan dan sikap karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian dari Hardianto Setyo Nugroho.AP (2017) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

4.2.4 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1), pengembangan karir (X2) dan insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunmega Rezeki Tayarindo. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah latar belakang pendidikan yang sesuai standart akan meningkatkan kinerja karyawan, pendidikan yang terlalu rendah dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena tingginya target kerja yang diberikan oleh perusahaan, selain latar belakang pendidikan faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya kinerja adalah insentif hal ini karena ketidaksesuaian insentif yang diberikan oleh perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor tersendiri bagi para karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal. Dan faktor lainnya juga dipengaruhi oleh pengembangan karir jika disuatu perusahaan tidak terjadi pengembangan karir yang jelas dan tidak adanya program pengembangan karir yang dibuat oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak dihargai dengan tidak adanya pengembangan karir yang mereka dapatkan.