

PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang)

Hendra Hadiwijaya

Politeknik PalComTech, Jl. Basuki Rahmat No. 5 Palembang

Email: h2.wijaya@gmail.com

Abstrak – Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel insentif dan pengembangan karir secara langsung dan tidak langsung, terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang. Analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), menggunakan Program Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung Insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap Kinerja (sebesar 0,32) daripada pengaruh langsung insentif terhadap kinerja (hanya sebesar 0,33). Kinerja memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap kepuasan kerja (sebesar 0,26) daripada pengaruh langsung insentif dan pengembangan karir yang masing-masing hanya sebesar 0,22 dan 0,16. perhitungan pengaruh tidak langsung dari Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar (sebesar 0,06) daripada Pengembangan Karir (sebesar 0,04). Karena pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja (sebesar 0,22) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari insentif terhadap kepuasan kerja melalui kinerja (sebesar 0,06).

Kata Kunci – *Insentif, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi [1]. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu : bonus, komisi, kompensasi, dan jaminan sosial [2].

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu: (1). Prestasi kerja, (2). Kesetiaan pada organisasi, (3). Mentors dan Sponsor, (4). Dukungan para bawahan, (5). Kesempatan untuk bertumbuh [3].

Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja perusahaan tidak dapat mungkin berhasil jika pengembangan karir pegawai tidak dilakukan dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu : (1). Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, (2). Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi, (3). Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan, (4). Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu, (5). Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan [4].

Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : (1). Insentif/gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, (2). Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang, (3). Rekan Sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, (4). Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, (5). Atasanya itu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja [5].

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel insentif dan pengembangan karir secara Langsung dan tidak langsung, terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

II. KAJIAN LITERATUR

Insentif

Insentif adalah memberikan upah atau gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya atau dasarnya sama [6].

Bentuk-bentuk insentif dibedakan menjadi:(1). *Nonmaterial Incentive*, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali. (2).*Social Incentive* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji. (3). *Material Incentive* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya [7].

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu maupun organisasi dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya. Program perencanaan dan pengembangan karir diharapkan mencapai tujuan sebagai berikut: (1). Pengembangan yang lebih efektif terhadap tenaga berbakat yang tersedia. (2). Kesempatan karyawan mengidentifikasi jalur karir yang baru dan berbeda. (3). Pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien didalam dan diantara divisi/lokasi geografis dalam organisasi. (4). Peningkatan kinerja melalui *on the job training* yang diberikan oleh perpindahan karir vertikal dan horizontal. (5). Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan yang dapat menyebabkan berkurangnya perputaran karyawan. (6). Suatu metode penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk mengidentifikasi jalur karir tertentu [8].

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejumlah faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor utamanya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja [9].

Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:(1) Pekerjaan yang secara mental menantang (*Mentally Challenging Work*). Karyawan cenderung menyenangi pekerjaan yang memberikan peluang yang sesuai dengan kondisi keterampilan dan kemampuannya. Pekerjaan dengan tantangan kecil menimbulkan kebosanan. (2). Imbalan yang pantas (*Equitable Rewards*). Kepuasan kerja akan terwujud apabila penggajian dirasakan adil, sesuai kebutuhan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian umum. (3). Kondisi

lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Working Condition*). Lingkungan kerja karyawan diperhatikan kenyamanannya seperti suhu udara dan penerangan yang baik, serta fasilitas kerja yang mendukung. (4). Dukungan rekan kerja (*Supportive Colleagues*). Disamping memperoleh uang, prestasi dan materi, sebagian besar orang bekerja juga untuk kebutuhan interaksi sosial. (5). Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*The Personality-Job Fit*). Orang dengan karakter kepribadian yang sama dengan pekerjaan yang dipilihnya akan lebih menyukai karena menemukan talenta yang benar dan kemampuan yang maksimal, sehingga biasanya akan lebih sukses dengan pekerjaannya [10].

Kinerja

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [11]. 5 (lima) faktor penilaian kinerja yang harus di perhatikan yaitu : (1). Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran. (2). Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi. (3). Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan. (4). Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu. (5). Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. [12].

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang, yang berjumlah 140 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner, mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yang mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0.3 [12].

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0.60$. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, dengan kisaran 0 – 1. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut [12].

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis penelitian ini menggunakan program *Structural Equation Modelling* (SEM), yang dioperasikan melalui Program Lisrel. Kelebihan lain dari metode SEM, adalah dapat menganalisis *multivariate* secara bersamaan.” Sedangkan tujuan penggunaan *multivariate* adalah untuk memperluas kemampuan, dalam menjelaskan penelitian dan efisiensi statistic [13]. Dalam penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu :

Persamaan-persamaan struktural, dapat dibangun atas pedoman sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Variabel Endogen} &= \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel} \\ &\quad \text{Endogen} + \text{Error} \end{aligned}$$

Indeks pengujian kelayakan model pada penelitian yang menggunakan metode analisis SEM adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Indeks Pengujian Kelayakan Model
(Goodness of Fit Index)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>
χ^2 -Chi-square	Diharapkan kecil
Significance Probability	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	0 – 1
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 3.00
TLI	≥ 0.95
CFI	0 – 1

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 2.Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

Pertanyaan	Koefesien Korelasi	p-value	Keterangan
X_1	0.839	0.000	Valid
X_2	0.822	0.000	Valid
X_3	0.861	0.000	Valid
X_4	0.530	0.016	Valid
X_5	0.640	0.002	Valid
X_6	0.619	0.004	Valid
X_7	0.756	0.000	Valid
X_8	0.719	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat ditunjukkan bahwa uji validitas dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$ pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel inisiatif adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Pertanyaan	Koefesien Korelasi	p-value	Keterangan
X_9	0.733	0.000	Valid
X_{10}	0.835	0.000	Valid
X_{11}	0.703	0.001	Valid
X_{12}	0.642	0.013	Valid
X_{13}	0.624	0.018	Valid
X_{14}	0.687	0.007	Valid
X_{15}	0.653	0.011	Valid
X_{16}	0.767	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat ditunjukkan bahwa uji validitas dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$ pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel pengembangan karir adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y_1)

Pertanyaan	Koefesien Korelasi	p-value	Keterangan
Y_1	0.758	0.000	Valid
Y_2	0.722	0.000	Valid
Y_3	0.542	0.014	Valid
Y_4	0.551	0.012	Valid

Berdasarkan tabel 4. di atas, dapat ditunjukkan bahwa uji validitas dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$ pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel kinerja adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y_2)

Pertanyaan	Koefesien Korelasi	p-value	Keterangan
Y_5	0.687	0.001	Valid
Y_6	0.733	0.000	Valid
Y_7	0.714	0.000	Valid
Y_8	0.609	0.004	Valid
Y_9	0.683	0.001	Valid
Y_{10}	0.719	0.000	Valid
Y_{11}	0.631	0.003	Valid

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat ditunjukkan bahwa uji validitas dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$ pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel kepuasan kerja adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Tabel 6.Uji Realibilitas untuk Setiap Variabel

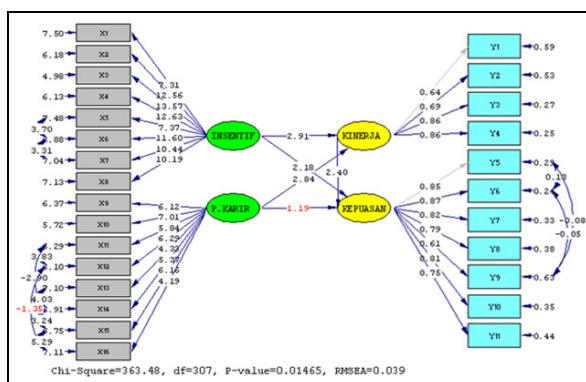
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Inisiatif	0.729	Valid
Pengembangan Karir	0.888	Valid
Kinerja	0.843	Valid
Kepuasan kerja	0.886	Valid

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat ditunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ seluruh butir pertanyaan (item) pada semua

variabel adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

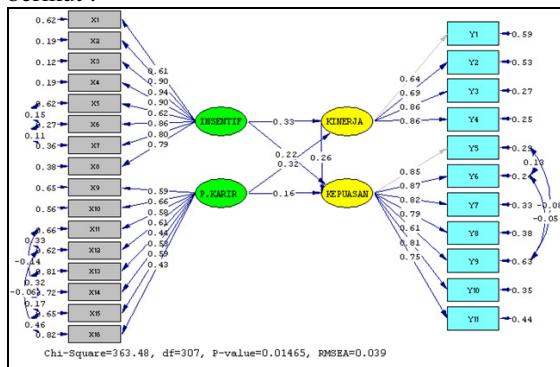
Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) secara full model (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kelayakan model dan uji statistik. Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan t-value

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa hampir semua parameter pada Full Model seluruhnya signifikan (nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96), kecuali untuk pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang tidak signifikan pada taraf 5%. Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan standar loading ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 2. Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan Standar Loading

Berdasarkan hasil standar loading di atas, diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural :

$$\text{Kinerja} = 0.33 * \text{Insentif} + 0.32 * \text{Pengembangan Karir}$$

Berdasarkan model struktural di atas dapat dijelaskan bahwa Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh variabel Insentif dan Pengembangan Karir. Hal ini berarti bahwa semakin baik Insentif dan

Pengembangan Karir maka Kinerja Karyawan pada PT. Smartfren Telecom PalembangPalembang akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja sebesar 0.33, sedangkan Pengembangan Karir sebesar 0.32. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja daripada Insentif.

Persamaan Struktural :

$$\text{Kepuasan} = 0.26 * \text{Kinerja} + 0.22 * \text{Insentif} + 0.16 * \text{Pengembangan Karir}$$

Berdasarkan model struktural di atas dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi secara langsung oleh Kinerja, Insentif dan Pengembangan Karir, namun hanya pengaruh langsung Insentif dan Kinerja yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan pengaruh langsung Pengembangan Karir tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kedua variabel, yaitu Insentif dan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya jika Insentif dan Kinerja meningkat lebih baik, maka Kepuasan Kerja pada PT. Smartfren Telecom PalembangPalembang akan semakin meningkat. Secara statistik, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.22, sedangkan Pengembangan Karir hanya sebesar 0.16, artinya Insentif mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja daripada Pengembangan Karir. Untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan (*Ful Model*) dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan *Goodness of Fit Statistics* dengan Software LISREL 8.5. Adapun pengujinya merujuk pada kriteria model fit yang terdapat pada tabel *Goodness Of Fit Index* berikut :

Tabel 7. Goodness Of Fit Index

Goodness Of Fit Index	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
Chi-Square	363,48	< $\alpha \cdot df$	Good Fit Marginal fit	Marginal Fit
Probability	0,015	$> 0,05$ $0,01 - 0,05$		
RMSEA	0,039	$\leq 0,08$ $0,08 - 0,10$	Good Fit Marginal Fit	Good Fit
TLI atau NNFI	0,96	$\geq 0,90$ $0,80 - 0,89$	Good Fit Marginal Fit	Good Fit
CFI	0,96	$\geq 0,90$ $0,80 - 0,89$	Good Fit Marginal Fit	Good Fit
GFI	0,82	$\geq 0,90$ $0,80 - 0,89$	Good Fit Marginal Fit	Marginal Fit
AGFI	0,97	$\geq 0,90$ $0,80 - 0,89$	Good Fit Marginal Fit	Good Fit

Berdasarkan tabel 7. dan hasil analisis dari Lisrel di atas menunjukan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) yang dihasilkan telah mempunyai *goodness of fit* yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit, sehingga dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung oleh LISREL adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Pengaruh Langsung

	Insentif	Pengembangan Karir	Kepuasan
Kinerja	0.33	0.32	
Kepuasan	0.22	0.16	0,26

Tabel 9. Pengaruh Tidak Langsung

	Insentif	Pengembangan Karir
Kinerja		
Kepuasan	0,06	0,04

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8, pengaruh langsung Insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap Kinerja (sebesar 0,32) daripada pengaruh langsung insentif terhadap kinerja (hanya sebesar 0,33). Adapun hasil perhitungan pengaruh langsung kinerja, insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap kepuasan kerja (sebesar 0,26) daripada pengaruh langsung insentif dan pengembangan karir yang masing-masing hanya sebesar 0,22 dan 0,16.

Tabel 9. menunjukkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dari Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar (sebesar 0,06) daripada Pengembangan Karir (sebesar 0,04). Karena pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja (sebesar 0,22) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari insentif terhadap kepuasan kerja melalui kinerja (sebesar 0,06) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan merupakan variabel *intervening* atau variabel perantara yang baik bagi pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja. Namun karena pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tidak

signifikan sedangkan pengaruh tidak langsung dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja signifikan, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan variabel *intervening* atau variabel perantara yang baik bagi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Matalia menunjukkan kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, hubungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah elemen kepemimpinan dan hubungan kerja perlu diperbaiki guna meningkatkan pengembangan karir sementara elemen pengembangan karir perlu diperbaiki guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai [14]. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Susilowati (2009) menunjukkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$. Sedangkan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.variabel insentif merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja [15].

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif yang dibentuk oleh variabel-variabel konstruknya terhadap kinerja dan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan Karir terhadap kinerja namun tidak signifikan terhadap kepuasan
2. Variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel Kinerja daripada variabel Insentif, Namun pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan sedangkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Variabel Kinerja merupakan perantara yang baik bagi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, namun bukan merupakan perantara yang baik bagi pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

VI. SARAN

Diharapkan kepada peneliti lain yang tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan variabel yang belum termasuk dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan lainnya.

REFERENSI

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- [2] Sarwoto, 2001, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [3] Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Dessler, Gary, Alih Bahasa Oleh Benyamin Molan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [5] Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- [6]. Hastho Joko Nur Utomo dan *Meilan* Sugiarto, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Utama, Jakarta.
- [7]. Hasibuan, Malayu, SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [8]. Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- [9]. Luthans, Fred, 2009, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [10]. Robbins, P. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- [11]. Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, Indonesia.
- [13] Ferdinand, A., T. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- [14] Matalia, 2012, *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Porvinsi Bali*,Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012, ojs.unud.ac.id. Halaman: 183-194.
- [15] Mulyanto dan Susilowati, 2009, *Jurnal Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, komunikasi dan insentif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri I Cawas Kabupaten Klaten*, Vol. 2 No. 1 Maret 2009, e-journal.stie-aub.ac.id. Halaman: 1-23.