

PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI NINJA XPRESS

MOCHAMMAD FRIZKY MARTINO

rizkymartino383@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources are very important for a company in managing, organising, and carrying out daily activities in order to achieve maximum ability and have a professional attitude. Good human resource management will have an impact on the progress of the company. If a company has good quality human resources, it will bring the company to the company's main goal. This research aimed to examine the effect of incentives, work discipline, and career development on the employees' performance at Ninja Xpress, Surabaya. The population was all staff who worked at Ninja Xpress, Surabaya. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 37 respondents who worked as staff at Ninja Xpress, Surabaya; fulfilled as samples. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26.0 version. The result showed that incentives had a positive and significant effect on the employees' performance at Ninja Xpress, Surabaya. Likewise, career development had a positive and significant effect on the employees' performance at Ninja Xpress, Surabaya. On the other hand, work discipline had a positive but insignificant effect on the employees' performance at Ninja Xpress, Surabaya..

Keywords: *Incentives, Work Discipline, Carrer Development, Employees' Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan sehari - hari agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staff yang bekerja di Ninja Xpress Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi pegawai Ninja Xpress Surabaya sebanyak 37 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ninja Xpress Surabaya. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ninja Xpress Surabaya. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Ninja Xpress Surabaya.

Kata Kunci: insentif, disiplin kerja, pengembangan karier, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tolak ukur keberhasilan perusahaan diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fersinata (2021) salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan

semangat sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi perusahaan terutama dalam kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kajian yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk tingkah laku, sikap dan pengetahuan karyawan yang akan dievaluasi secara menyeluruh dengan maksud untuk meningkatkan kinerjanya (Nurjaya, 2021). Disiplin kerja bisa memajukan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Pengembangan karier merupakan salah satu faktor dalam suatu peningkatan karier seseorang, hasil kerja karyawan dan pada dasarnya untuk mendorong semangat kerja tugas yang diberikan adalah tanggung jawab karyawan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka memperoleh karier yang diinginkan (Rozi dan Puspitasari, 2021). Pengembangan karier membuat seseorang menjadi terpacu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dapat dipahami bahwa pengembangan karier bias memicu kinerja karyawan agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Perusahaan dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis untuk dapat merebut pangsa pasar yang ada. Seorang karyawan yang termotivasi hal baik akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya jika seorang karyawan kurang termotivasi, mereka akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja karyawannya, hal tersebut tercermin dalam kegiatan sehari – hari karyawan Ninja Xpress. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, banyak hal yang menjadi faktor utama terkait kurangnya kinerja karyawan Ninja Xpress. Salah satunya adalah pemberian tugas oleh pusat yang tidak menentu menyebabkan keseluruhan karyawan banyak yang *overjobdesc*. Peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan dari divisi marketing dan operasional mengenai pengembangan karier dan pemberian insentif dari *overjobdesc* tersebut. Berdasarkan hasil survei peneliti, dapat disimpulkan bahwa target yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi untuk dicapai untuk mendapatkan insentif, beberapa menyatakan bahwa mereka tidak mau terlalu bekerja keras karena sulitnya mencapai target perusahaan hanya untuk mendapatkan insentif. Target yang diberikan oleh perusahaan Ninja Xpress sulit dicapai karena adanya persaingan yang berat dengan perusahaan lain membuat para karyawan sulit untuk mendapatkan insentif saat bekerja.

Adanya ketidakdisiplinan karyawan yang berasal dari absensi karyawan selama enam bulan pada 2023 juga tercermin bahwa kurangnya disiplin kerja. Berdasarkan hasil survey peneliti, yang mendominasi hasil absensi adalah data keterlambatan. Selain itu peneliti juga mewawancarai beberapa responden dan menemukan adanya kekurangan dalam pengembangan karier. Hal tersebut dapat memicu turunnya kinerja karyawan pada perusahaan karena tidak adanya kenaikan jabatan meskipun masa bekerja karyawan tersebut sudah terhitung lama. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan Ninja Xpress Surabaya, maka rumusan masalah penelitian adalah: (1) Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ninja Xpress?; (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ninja Xpress?; (3) Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ninja

Xpress?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ninja Xpress; (2) Pengaruh pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ninja Xpress; (3) Pengaruh pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Ninja Xpress.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan berasal dari Darajat (2015:105) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat membawa perusahaan ke arah pertumbuhan yang baik dan membantu dalam upaya mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja dapat memiliki pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang bagus, maka berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil nyata atas tugas, wewenang atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dengan cara yang tidak melanggar hukum, dan sesuai moral serta etika. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut: (a) kualitas kerja; (b) kuantitas; (c) ketepatan waktu; (d) efektivitas; € kemandirian.

Insentif

Insentif berdasarkan teori Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Insentif kerja merujuk pada segala bentuk penghargaan atau motivasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pencapaian target atau kinerja yang baik. Siagian (2014:269) menjelaskan ada beberapa indikator insentif, antara lain: (a) kesesuaian kinerja; (b) jumlah waktu kerja; (c) senioritas; (d) keadilan; € kelayakan.

Disiplin Kerja

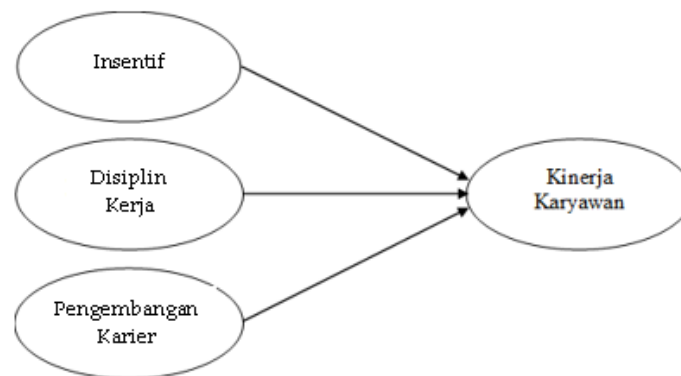
Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karena menentukan sejauh mana pekerja dapat bekerja

efektif dan efisien. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Indikator disiplin kerja oleh Hasibuan (2017:194) antara lain: (a) tujuan dan kemampuan; (b) teladan kepemimpinan; (c) balas jasa; (d) keadilan.

Pengembangan karier

Penjabaran pengembangan karier oleh Sedarmayanti (2017:187) yaitu pengembangan karier merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karier seseorang. Pengembangan karier bagi karyawan adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Melalui pengembangan karyawan yang ada, akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar perusahaan. Jika karyawan dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam perusahaan sendiri. Pengembangan karier dapat membuat karyawan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat Sunyoto (2013:184). Karyawan akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Ada beberapa indikator pengembangan karier yang dijelaskan oleh (Siagian, 2014:207) terdiri dari: (a) perlakuan yang adil dalam berkarier; (b) informasi tentang berbagai peluang promosi; (c) adanya minat untuk dipromosikan; (d) tingkat kepuasan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Rerangka penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja yang dimiliki perusahaan. Arnolds dan Venter (2007:98) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja karyawan akan menunjukkan grafik yang positif serta sasaran dan tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada penelitian Maharani (2021) dan Kudsi *et. al.* (2017). Sebaliknya Dewi dan Sutopo (2021) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya (Hasibuan, 2017:193). Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Felisa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menyatakan sebaliknya, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier dapat membuat karyawan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat (Sunyoto, 2013:184). Dengan demikian, karyawan akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Kudsi *et. al.* (2017) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Dewi dan Sutopo (2021) menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:63) menjabarkan jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan kedua variabel atau lebih dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan.

Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti. Sugiyono (2018:80) menjelaskan populasi adalah objek penelitian adalah tujuan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan menggunakannya pada sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan pada variabel tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Ninja Xpress cabang Surabaya yang berjumlah 37 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Sugiyono (2018:118) menyatakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner. Sanusi (2014:105) menjelaskan metode survei merupakan sarana pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik secara lisan maupun tertulis. Sugiyono (2018:199) menjelaskan bahwa kuesioner (pertanyaan) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Sugiyono (2018:93) menjelaskan bahwa *skala likert* adalah skala dengan indikator sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terukur. Penulis kemudian mengolah data yang dikumpulkan melalui kuesioner termasuk menetapkan skor untuk tanggapan atas pernyataan yang dijawab responden menetapkan skor berdasarkan peraturan Sugiyono (2018:93). Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang akan disebar kepada karyawan yang ada di Ninja Xpress Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan terhadap Ninja Xpress Surabaya.

Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas dari tugas yang dijalankan oleh karyawan tersebut. Aspek kualitas dari kinerja mencakup seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka dengan mengikuti standar yang telah ditetapkan, sejauh mana hasil yang mereka capai memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi, dan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitasnya. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa kinerja karyawan terkait erat dengan tanggung jawab yang mereka emban. Ini mengacu pada tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban yang telah diberikan kepada mereka dalam lingkup pekerjaan mereka di Ninja Xpress Surabaya. Dengan memahami dan mematuhi tanggung jawab mereka, karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan oleh Robbins (2016:260) yang digunakan antara lain: (a) Kualitas kerja; (b) Kuantitas; (c) Ketepatan waktu; (d) Efektifitas; (e) Kemandirian.

Variabel Independen Insentif

Insentif mengacu pada segala bentuk penghargaan atau imbalan tambahan yang diberikan oleh manajemen Ninja Xpress Surabaya kepada karyawannya. Penghargaan ini dapat berupa bonus finansial, pengakuan khusus, hadiah materiil, atau bahkan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih lanjut. Pemberian insentif dilakukan sebagai cara untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Kriteria pemberian insentif didasarkan pada pencapaian kinerja karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini bisa mencakup pencapaian target penjualan yang ambisius, penghematan biaya yang signifikan, inovasi dalam proses kerja, atau kontribusi yang luar biasa terhadap peningkatan efisiensi operasional. Pemberian insentif dari perusahaan bertujuan untuk memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan yang telah menunjukkan dedikasi, kerja keras, dan komitmen terhadap keunggulan dalam pekerjaan mereka. Adapun indikator oleh Siagian (2014:269) yang digunakan dalam

penelitian ini adalah: (a) Kesesuaian kinerja; (b) Jumlah waktu kerja; (c) Senioritas; (d) Keadilan; (e) Kelayakan.

Disiplin Kerja

Disiplin dianggap sebagai salah satu komponen kunci yang menentukan tingkat kesuksesan perusahaan dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung mematuhi aturan, prosedur, dan standar perusahaan dengan konsisten. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja secara efisien, fokus, dan produktif. Dengan tingkat disiplin yang baik, karyawan Ninja Xpress Surabaya dapat menjalankan tugas mereka dengan tepat waktu, akurat, dan tanpa gangguan. Mereka mampu memprioritaskan pekerjaan mereka dengan baik dan menghindari perilaku yang dapat mengganggu produktivitas, seperti keterlambatan, absensi yang tidak terjadwal, atau kurangnya komitmen terhadap tugas. Sebaliknya, jika tingkat disiplin rendah, karyawan mungkin cenderung melanggar aturan, kurang bertanggung jawab, dan kurang peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja yang tidak memuaskan, penurunan produktivitas, dan bahkan risiko keselamatan dalam lingkungan kerja. Ada beberapa indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini oleh Hasibuan (2017:194), antara lain: (a) Tujuan dan kemampuan; (b) Teladan pimpinan; (c) Balas jasa; (d) Keadilan.

Pengembangan Karier

Melalui pengembangan karier, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara signifikan. Hal ini tidak hanya memberi manfaat bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan kemampuan yang lebih tinggi, karyawan menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan yang kompleks dalam lingkungan kerja mereka. Mereka juga menjadi lebih fleksibel dan dapat dengan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam industri atau organisasi mereka. Dengan demikian, pihak manajemen Ninja Xpress Surabaya memiliki lebih banyak opsi untuk menempatkan karyawan di posisi-posisi yang sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilan mereka. Lebih lanjut, ketika karyawan dapat memaksimalkan keahlian mereka dalam bidang-bidang tertentu, hal tersebut secara langsung akan berdampak pada kinerja mereka. Mereka akan lebih efisien, produktif, dan mampu menghasilkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karier juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa dihargai dan didukung untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ada beberapa indikator pengembangan karier pada penelitian ini oleh Siagian (2014:207), antara lain: (a) Perlakuan yang adil dalam berkarier; (b) Informasi tentang berbagai peluang promosi; (c) Adanya minat untuk dipromosikan; (d) Tingkat kepuasan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif berfungsi sebagai merumuskan masalah yang dirumuskan dalam proposal penelitian dan untuk menjawab uji hipotesis. Metode analisis data menggunakan metode statistik karena datanya bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2018:147). Metode analisis data menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 26.0.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 125). Hasil dalam penelitian ini hasil dari uji validitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sign (0,05)	Keterangan
Insentif (I)	I1	0.392	0,000	Valid
	I2	0.485	0,000	Valid
	I3	0.533	0,000	Valid
	I4	0.423	0,000	Valid
	I5	0.416	0,000	Valid
Disiplin Kerja (D)	D1	0.355	0,004	Valid
	D2	0.762	0,002	Valid
	D3	0.774	0,020	Valid
	D4	0.709	0,002	Valid
Pengembangan karier (PK)	PK1	0.760	0,020	Valid
	PK2	0.718	0,000	Valid
	PK3	0.770	0,000	Valid
	PK4	0.694	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.588	0,000	Valid
	KK2	0.739	0,000	Valid
	KK3	0.788	0,000	Valid
	KK4	0.655	0,000	Valid
	KK5	0.636	0,041	Valid

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 1 menyatakan bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari insentif, disiplin kerja, pengembangan karier dan kinerja karyawan yang berjumlah 18 item. Mempunyai nilai signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0.05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan lebih dari satu kali untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:178). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Insentif	0,923	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (D)	0,861		Reliabel
Pengembangan karier (PK)	0,813		Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,864		Reliabel

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 2 menyatakan bahwa nilai *cronbach alpha (a)* pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier dan kinerja karyawan telah memiliki nilai *cronbach alpha (a)* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item tiap indikator yang terdiri dari variabel insentif, disiplin kerja, pengembangan karier dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen (terikat) berdasarkan nilai variabel independen (bebas) yang diketahui. Analisis regresi linear berganda didapatkan hasil yang diinterpretasikan sebagai berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,112	0,385		2,89	0,005
	D	0,084	,125	0,103	0,87	0,384
	PK	0,074	,091	0,392	4,012	0,000
	I	0,120	,078	0,375	3,212	0,002

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Hasil dari perhitungan SPSS Tabel 3, dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

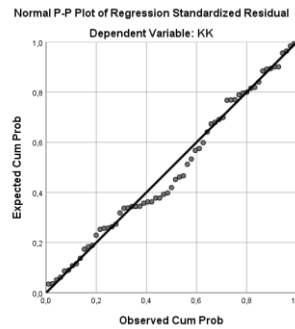
$$KK = 1,112 + 0,120I + 0,084D + 0,074PK + e_i$$

Penjelasan untuk persamaan regresi linier berganda Tabel 3 adalah sebagai berikut: (1) Konstanta = 1,112 menunjukkan bahwa variabel insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier bernilai 0, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,112. Artinya tanpa melihat insentif, disiplin kerja dan pengembangan karier maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,112; (2) Koefisien regresi Insentif (I) = 0,120 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Insentif (I) dengan kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya. menunjukkan semakin tinggi insentif karyawan maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan; (3) Koefisien regresi Disiplin Kerja (D) = 0,084 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya. Menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya maka akan membuat kinerja karyawan ikut meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan; (4) Koefisien regresi pengembangan karier (K) = 0,074 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pengembangan karier dengan kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya. menunjukkan semakin tinggi pengembangan karier karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas analisis grafik yang menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal:



Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Gambar 2 memperlihatkan bahwa data terdistribusi normal dengan ditunjukkan titik – titik sebaran lebih mendekati garis diagonal. Sehingga kesimpulan yang didapat adalah asumsi normalitas terpenuhi dan dapat dianalisis lebih lanjut. Pengujian normalitas selanjutnya adalah uji statistik yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov - Smirnov Test*. Analisis statistik berfungsi untuk memeriksa normalitas *residual*, dimana adalah uji statistik Kolmogorov – Smirnov (KS) asimetris dengan nilai signifikasi. Berikut adalah hasil uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov* :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
Non Parametik *Kolmogorov – Smirnov (KS)*

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26459405
Most Extreme Differences	Absolute	,268
	Positive	,268
	Negative	-,173
Test Statistic		,268
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Hasil *Kolmogorov – Smirnov Test* menjelaskan jika nilai Sig. Sebesar 0,242 lebih besar dari 0,05 ($0,242 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi antara variabel Kinerja karyawan dan variabel insentif, disiplin kejadian pengembangan karier keduanya memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi memiliki hubungan antar variabel insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier atau tidak. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas, hal ini dibuktikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
D	0,796	4,837	Tidak terjadi Multikolinearitas
PK	0,845	4,006	Tidak terjadi Multikolinearitas

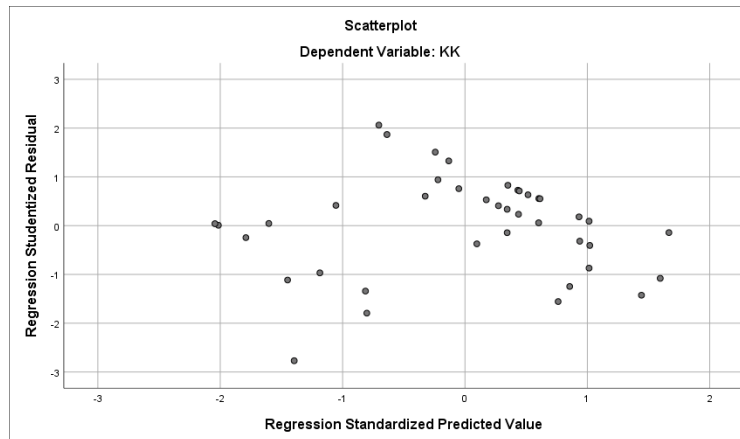
I	0,739	4,827	Tidak terjadi Multikolinearitas
---	-------	-------	---------------------------------

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier memiliki angka *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel Kinerja karyawan dan insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas pada penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan pada gambar dibawah ini :



Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik - titik yang berada didalam menyebarkan diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil Uji F dalam penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yang menandakan bahwa model ini layak untuk dianalisis selanjutnya. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,986	3	2,995	23,909	,000b
	Residual	8,269	33	0,125		
	Total	17,255	36			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), D, PK, I

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Penelitian ini menggunakan analisis SPSS versi 26.0 untuk menghitung uji F. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 23,909 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan teori yang menjadi penunjang peneliti, karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka variabel insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier dapat mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Kinerja karyawan sehingga model ini layak untuk dianalisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan Uji koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen penelitian sebesar 52.1%. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,499	,35395

a. Predictors: (Constant), D, PK, I

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier dalam menjelaskan variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 52,1%. Sedangkan 47,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
(Constant)	1,112	,385	2,890	0,005	
CR	,084	,125	0,876	0,384	Signifikan
Kurs	,074	,091	4,012	0,000	Tidak Signifikan
ROA	,120	,078	3,212	0,002	Signifikan

a. Dependent variable: HS

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk Insentif adalah 0,002. Nilai t hitung 3.212 > 2.028 t tabel dan nilai sig. 0,002 < 0,05 maka H_1 terbukti. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk disiplin kerja adalah 0,384. Nilai t hitung 0.876 < 2.028 t tabel dan nilai sig. 0,384 > 0,05 maka H_2 tidak terbukti. Artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk pengembangan karier adalah 0,000. Nilai t hitung 4.012 > 2.028 t tabel dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_3 terbukti. Artinya pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Surabaya dapat diinterpretasikan dengan adanya penambahan bonus terhadap hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan operasi perusahaan seperti Ninja Xpress Surabaya. Sebagai perusahaan logistik dan pengiriman, kinerja karyawan sangat penting dalam menjaga efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Ketika memberikan insentif kepada karyawan, seperti bonus kinerja atau tunjangan tambahan, Ninja Xpress Surabaya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien. Insentif ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk

mencapai target kerja yang telah ditetapkan, meningkatkan produktivitas, dan memastikan pengiriman barang tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Insentif merupakan perangsang yang dapat membimbing karyawan ke arah yang dikehendaki Ninja Xpress Surabaya. Saat memberikan insentif, Ninja Xpress Surabaya dapat mengarahkan karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan perusahaan, seperti peningkatan jumlah pengiriman dan pengiriman tepat waktu, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Ninja Xpress Surabaya dapat merancang program insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan di perusahaan mereka. Hal ini dapat mencakup penghargaan berbasis kinerja, promosi, atau kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang luar biasa.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Arnolds dan Venter (2007:98) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja karyawan akan menunjukkan grafik yang positif serta sasaran dan tujuan perusahaan akan tercapai. Melalui pemberian insentif menciptakan dorongan motivasi tambahan, merangsang keterlibatan yang lebih tinggi, dan membentuk hubungan positif antara usaha karyawan dan hasil yang diinginkan. Karyawan yang merasakan adanya insentif cenderung lebih fokus, bekerja dengan tekun, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dengan demikian, insentif bukan hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2021) dan Kudsi *et. al.* (2017) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sutopo (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Surabaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dianggap penting, masih ada faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah ketidakpuasan terhadap gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh atasan kepada para karyawannya dan membuat mereka tidak disiplin saat bekerja. Jawaban dari kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata responden tidak setuju (dengan skor 2,78) terhadap kepuasan terhadap gaji dan kesejahteraan. Hal ini dapat diartikan bahwa para karyawan Ninja Xpress Surabaya merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima. Kondisi ini dapat menjadi pembatas atau penghambat optimalnya kinerja karyawan, mengingat adanya korelasi antara kepuasan finansial dan disiplin kerja. Selain itu, temuan kuesioner juga mengindikasikan bahwa sebagian responden tidak memiliki panutan dalam bekerja. Hal ini bisa diartikan bahwa kurangnya inspirasi atau keteladanan dari atasan atau pemimpin dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kekurangan panutan dapat mengurangi tingkat keterlibatan dan kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Meskipun disiplin kerja dianggap sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, penelitian ini menegaskan bahwa hal tersebut tidaklah cukup sebagai satu-satunya faktor penentu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan Ninja Xpress di Surabaya perlu mempertimbangkan untuk tidak hanya fokus pada meningkatkan disiplin kerja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain seperti kepuasan finansial dan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017:193), yang menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun

disiplin kerja dapat memiliki hubungan positif dengan kinerja, faktor-faktor lain seperti ketidakpuasan terhadap kompensasi dan kurangnya panutan dalam bekerja memiliki dampak yang lebih besar pada produktivitas individu. Hasil ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepuasan finansial dan faktor-faktor kepemimpinan, untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi tenaga kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Felisa (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Surabaya. Pada Ninja Xpress Surabaya, pengembangan karier dapat diinterpretasikan sebagai investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia perusahaan. Saat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau program pengembangan lainnya, Ninja Xpress Surabaya dapat meningkatkan potensi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pada saat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang logistik, manajemen pengiriman, atau teknologi terkait, Ninja Xpress Surabaya dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Pengembangan karier dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan. Melalui investasi dalam program pengembangan karier yang mendukung peningkatan tingkat pendidikan, perusahaan dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan industri logistik. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola operasi logistik dengan efisien dan berkontribusi pada inovasi dalam proses pengiriman. Selain itu, dengan memfasilitasi pengembangan karier yang terkait dengan peningkatan tingkat pendidikan, Ninja Xpress Surabaya dapat membuka pintu peluang karier yang lebih baik bagi karyawan, seperti kemungkinan promosi atau tanggung jawab yang lebih besar dalam manajemen logistik. Dengan demikian, pendekatan yang menyeluruh terhadap pengembangan karier, yang memperhitungkan tingkat pendidikan, dapat menjadi strategi yang cerdas dalam memperkuat kinerja karyawan dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan perusahaan di industri logistik.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:184) menyatakan bahwa pengembangan karier dapat membuat karyawan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Ketika perusahaan memberikan peluang dan dukungan untuk pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, dan avansmen karier, karyawan cenderung merasa terdorong untuk mencapai potensi maksimal mereka. Program pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kompetensi individual, tetapi juga menciptakan rasa keterlibatan dan motivasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa diberikan peluang untuk berkembang karier biasanya lebih berdedikasi, inovatif, dan siap untuk menghadapi tantangan yang kompleks. Selain itu, pengembangan karier memberikan kejelasan mengenai jenjang karier dan peluang promosi, yang dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi, investasi dalam pengembangan karier dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan secara keseluruhan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Kudsi *et. al.* (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sutopo (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan, maka kesimpulan yang didapat antara lain: (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya. Mayoritas karyawan yang diberi insentif dalam bekerja akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai target yang ditetapkan oleh Ninja Xpress Cabang Surabaya; (2) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa disiplin kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya; (3) Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa pengembangan karier karyawan akan berpengaruh terhadap hal - hal yang dilakukannya setiap hari dalam bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Penelitian ini menerapkan hasil metode survei dengan menyebarkan kuesioner terkadang jawaban dari responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan; (3) Objek penelitian sejumlah 37 karyawan Ninja Xpress Cabang Surabaya dengan keadaan sesungguhnya

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: (1) Perusahaan harus terus menghargai pencapaian karyawan dengan memberikan insentif atau bonus kepada mereka. Hal ini sesuai dengan kebutuhan akan penghargaan terhadap kinerja yang terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan; (2) Disarankan agar perusahaan memberikan perhatian khusus pada masalah kepuasan gaji yang diungkapkan oleh sejumlah besar responden. Mengingat bahwa 23 responden menunjukkan ketidakpuasan signifikan terhadap gaji, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap struktur penggajian dan mempertimbangkan penyesuaian yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, survei lebih mendalam atau diskusi langsung dengan karyawan bisa membantu mengidentifikasi penyebab ketidakpuasan dan menemukan solusi yang efektif. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan secara keseluruhan; (3) Disarankan agar perusahaan mengevaluasi kebijakan promosi untuk memastikan keadilan, mengingat ketidakpuasan dari tujuh responden. Selain itu, perusahaan harus terus meningkatkan komunikasi dan perhatian dari atasan terhadap perencanaan karier, yang dianggap penting oleh mayoritas responden. Meskipun nilai rata-rata 3.87 menunjukkan responden umumnya setuju dengan indikator pengembangan karier, fokus pada perbaikan kebijakan promosi dapat lebih meningkatkan kepuasan karyawan; (4) Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi penggunaan metode penelitian alternatif yang dapat menghasilkan data yang lebih valid dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnolds, C.A. dan D.J.L, Venter. 2007. *The Strategic Importance of Motivational Rewards for Lower-Level Employees in the Manufacturing and Retailing Industries*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 15-23.
- Darajat, A.T. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Edisi Pertama. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Fersinata, F. J. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Insentif Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Nurjaya. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Enam Belas. Penerbit Gaya Media: Jakarta.
- Rozi, A. dan P. Puspitasari. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502, 106-119.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama: Bandung.
- Siagian. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi: Bandung.