PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CBC INDONESIA

Alyssa Saufika Umari
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat : Jl. Harapan 7 No. 40C RT.07/RW.010, Cipinang Melayu, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 10620, Indonesia

Abstract, The rapid growth of the business world today requires all business people from various fields to optimize business management to ensure sustainable business survival. This research aims to analyze the influence of incentives and career development on employee performance. The method used in this research is a quantitative method with multiple regression testing. The results in this research are that partially the Incentive and Career Development variables have a positive and significant influence and simultaneously, the incentive variables (X1) and Career Development (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y). The F test results show an Fcount value of 9.783, greater than Ftable 3.29, and a significance value smaller than 0.05. This means that the fourth hypothesis is accepted, which indicates that incentives and career development together have a significant influence on employee performance.

Keywords: Incentives, Career Development, Employee Performance

Abstrak, Pesatnya pertumbuhan dunia bisnis saat ini menuntut semua pelaku bisnis dari berbagai bidang melakukan optimalisasi manajemen bisnis untuk menjamin keberlangsungan hidup bisnis secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengujian regresi berganda. Adapun hasil dalam penelitian ini adalah secara Parsial Variabel Insentif dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan dan secara simultan, variabel insentif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9.783, lebih besar dari Ftabel 3.29, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis keempat diterima, yang mengindikasikan bahwa insentif dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Insentif, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi Perusahaan atau organisasi Dimana berfungsi sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan yang berjalan disuatu Perusahaan maupun organisasi. Suatu Perusahaan atau organisasi dapat melakukan kegiatannya agar mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam Perusahaan yang dimiliki terbatas sifatnya. Perusahaan harus mampu untuk mengoptimalkan dan memperdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari keunggulan Perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam Perusahaan guna mencapai sebuah tujuan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik dan akan meningkatkan produktifitas, sementara karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan menjenuhkan sehingga karyawan akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui proses Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan menitikberatkan pada beberapa jenis keterampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka Panjang. Untuk seluruh aktivitas Perusahaan. Karyawan merupakan aset Perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh Perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah insentif. Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi (Arifin, 2023). Dan insentif juga bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja (Bangkara et al., 2022)

Tidak hanya dalam bentuk uang , perusahaan juga perlu dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal kepada karyawan seperti pengembangan karir. Karyawan cenderung menginginkan system intensif yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada Perusahaan. insentif yang diterima bila di persepsikan adil sesuai dengan harapan, Tingkat pengajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek insentif yang diterima.

Selain insentif yang diberikan, pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan dan menciptakan kesetiaan. Dibutuhkannya insentif dan pengembangan karir yang jelas untuk terciptanya rasa komitmen terhadap organisasi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan juga tidak boleh asal memberikan insentif dan pengembangan karir kepada karyawan. Perusahaan juga harus bisa memilih karyawan yang pantas mendapatkan hal tersebut sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Sasongko, Hairudinor & Syafari kinerja karyawan pencapaian yang dicapai seseorang dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk tugas tersebut. (Suganda, 2023). Sering terjadi ketidaksetiaan karyawan terhadap perusahaan, hal ini merupakan suatu masalah yang harusnya dapat dihindari karna sejatinya perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang loyal dan berpengalaman dan karyawan juga sangat membutuhkan kehidupan yang layak dan sejahtera. Dengan begitu sudah seharusnya perusahaan dan karyawan untuk saling menguntungkan.

Dalam bidang distributor sparepart alat berat di Jakarta PT CBC Indonesia adalah perusahaan yang aktif, perusahaan harus mencapai target yang ditentukan sejalan dengan perkembangan usahanya. Yang juga menuntut karyawan untuk lebih maju dan berprestasi dalam mendukung perkembangan perusahaan mengatasi tantangan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam hal ini. Kinerja karyawan yang buruk akan membuat pengembangan perusahaan terhambat, maka dari itu perusahaan harus membuat cara agar karyawannya dapat memberikan hasil yang optimal dalam kinerjanya.

Faktor pendorong kinerja karyawan bisa dilakukan dalam bentuk insentif dan pengembangan karir. Hal itu sangat penting bagi karyawan untuk kesejahteraannya. Dengan terciptanya hubungan yang saling menguntungkan tersebut akan terciptanya kesetiaan dalam bekerja. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Insentif

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam bukunya mengemukakan bahwa “Sistem insentif menghubungkan unjuk kerja pegawai yang merupakan hasil yang konkret dengan kompensasi, tidak hanya kepada mereka yang telah bekerja atau untuk pegawai-pegawai bulanan” (Sirait, 2023)

Menurut Mangkunegara insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestai kerja dan kontribusi karyawan kepada organasi. (Sudiro & Putri, 2022)

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Saputri et al., 2021) insentif kerja 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 kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian

keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. (Efendi et al., 2020)

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang sebagai upaya untuk mendorong seorang bekerja lebih baik. Insentif bagi sebuah perusahaan menunjukkan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan guna mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas sesuai kebijakan dari pihak manajemen bersangkutan. (Jannah, 2020)

b. Pengembangan Karir

Menurut Bambang Wahyudi mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya. (Jufrizen, 2015)

Pengembangan karir merujuk pada proses pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja sepanjang hayat. Sehingga dengan pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup tentang usia kerja produktif seseorang, meainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Pengembangan karir ini meliputi pengembangan keyakinan dan nilai seseorang berkenaan dengan dunia kerjanya, yakni orang tersebut harus meyakini “kebenaran” dari apa yang ia lakukan (pekerjaan) untuk kehidupannya itu da menerapkan nilai-nilai yang mendorong kemajuan kehidupannya, misalnya: kerajinan, keuletan, kejujuran, pantang menyerah dan hemat. Penyesuaian minat dan bakat dengan pekerjaan yang ia geluti juga merupakan upaya pengembangan karir yang sedikit banyak mempengaruhi kualtias dan kuantitas kerja seseorang. Keterampilan-keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan baik secara langsug maupun tidak langsung dengan dunia kerjanya pun perlu ditingkatkan agar karirnya bisa berkembang. Meningkatkan kebiasaan-kebiasaan hidup efektif turut juga mengembangkan kehidupan karir seseorang karena dengan memiliki kebiasaan hidup yang efektif tersebut karakteristik kepribadiannya semakin berkualitas. (Saomah, 2013)

Menurut Mulyadi & Setiawan beragam dimensi dan indicator yang harus ditinjau pada perkembangan karir yakni:

a. Tingkat laku yang adil dalam berkarir
   Perlakuan yang adil yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya tidak berat sebelah dalam memperlakukan anak buahnya, jadi perlakuan yang adil harus berada di tengah-tengah tidak boleh memihak siapapun.
b. Keperdulian para atasan terhadap anak buahnya.

Sebagai pemimpin harus dapat menjamin soliditas di masa depan para karyawannya, sehingga peran pemimpin sebagai atasan sangat penting bagi pengembangan karir karyawan.

c. Data mengenai beragam kesempatan promosi
   Karyawan seharusnya memiliki info tambahan atas kapan dia dapat meningkatkan karirnya, serta karyawan juga harus dapat mendekati atasan agar dapat di promosikan dengan mudah. (A. Fauzi et al., 2022)

Menurut Mondy dalam Priansa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang engan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Handoko pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.(Muna, 2022)

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik shareholder maupun stakeholder organisasi tersebut. Kinjera merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercemin dari keluaran yang di hasilkan. (Pranogyo et al., 2021)

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian serta mengetahui dan memahami dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Kemampuan seseorang merupakan dasar ukuan dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Kemampuan tersebut harus diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, secara teori dapat dikatakan bahwa kinerja perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prowoto & Affandi yaitu kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktivitas dan output karyawan, yang mempengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. (Nurfitriani, 2022)

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang berlaku di dalam organisasi untuk pekerjaan tersebut pada kurun waktu tertentu. Maka, dapat dikatakan bahwa ketika kerja individu atau kelompok karyawan mencapai hasil yang sesuai dengan standar yang diberlakukan oleh organisasi, dapat dikatakan bahwa kinerjanya baik. Demikian pula sebaliknya, jika kerja individu atau kelompok karyawan

mencapai hasil yang tidak sesuai dengan standar yang diberlakukan oleh organisasi, dapat dikatakan bahwa kinerjanya buruk. (Sukmara, 2023)

d. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. (Wibowo, 2021).

Pengertian hipotesis, kata hipotesis sebenarnya adalah kata majemuk, terdiri dari kata-kata *hipo* dan *tesis.* Hipo berasal dari kata Yunani *hupo,* yang berarti dibawah, kurang atau lemah. Tesis berasal dari kata I Yunani *thesis,* yang berarti teori atau setuju porsi yang disajikan sebagai bukti. Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu di uji kenyataannya. Jika suatu hipotesis telah di uji kebenarannya, Namanya bukan lagi hipotesis, melainkan suatu tesis. (Ni Wayan Rasmini, 2023)

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teorim dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Ho1 = Insentif tidak dapat pengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

   Ha1 = Insentif terdapat pengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Ho2 = Pengembangan karir tidak terdapat pengaruh terhadap positf dan signifikan terhadap kinerja karyawan

   Ha2 = Pengembangan karir terdapat pengaruh terhadap positg dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Ho3 = Insentif dan pengembangan karir tidak terdapat pengaruh terhadap pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

   Ha3 = Insentif dan Pengembangan karir terdapat pengaruh terhadap pengaruh secaa simultan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan metode Statistik. Menurut Sugiyono metode penelitian control dapat diartikan sebagai metode penelitian kuantitatif bersadarkan *filosifi positivisme,* dimana populasi dan sampel tertentu dipelajari, instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dan tujuannya adalah untuk menganalisis populasi dan sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, menguji hipotesis yang digunakan. (Solekhah, 2024)

Dalam pengambilan sampel digunakan Teknik sampling jenuh Dimana semua populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan PT CBC Indonesia Cabang Jakarta. Desain penelitian ini adalah pengaruh insentif, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT CBC Indonesia Cabang Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan data yang diperoleh pada bulan November tahun 2024 baik dengan tekhnik pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner.

Metode observasi dilakukan dengan mengunjungi PT CBC Indonesia Cabang Jakarta Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang factor apa saja yang mempengaruhi insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT CBC Indonesia dan dapat di sosialisasikan dengan tepat sesuai dengan factor yang paling mempengaruhi insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT CBC Indonesia sehingga pemberian insentif dapat dilakukan secara efesien dan diharapkan pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT CBC Indonesia.

Tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk memahami, meramalkan, dan mengatur fenomena yang menarik melalui penggunaan data numerik. Penelitian ini menganut standar penelitian asosiatif, yang menyatakan bahwa penelitian harus mencakup setidaknya dua variable yang terkait agar dapat ditarik kesimpulan yang valid. Ada dua jenis variable dibawah ini

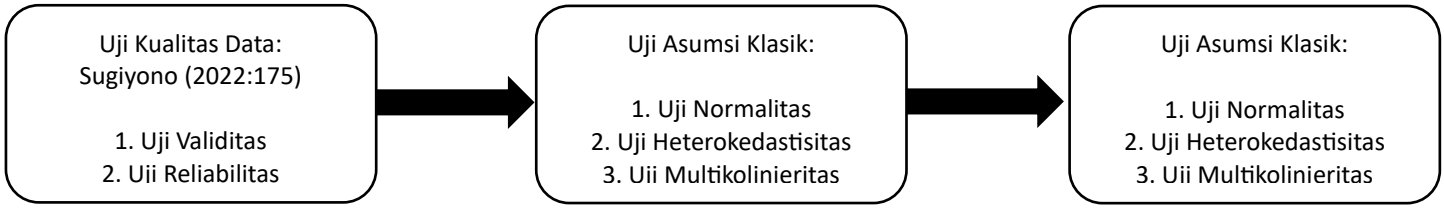
Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Sub Indikator	Skala
Insentif	Tunjangn	PT CBC Indonesia memiliki tunjangan yang memadai sesuai standard dari Pemerintah	Skala Likert
	Fasilitas	Fasilitias yang diberikan PT CBC Indonesia sesuai dengan kualitas kerja karyawan yang diberikan	Skala Likert
Pengembangan Karir (X2)	Perlakuan Yang Adil	PT CBC Indonesia telah melakukan perlakukan yang adil kepada semua karyawan.	Skala Likert
	Minat di Promosikan	PT CBC Indonesia memberikan kebebasan minat kepada karyawan terbaik untuk di promosikan	Skala Likert
	Kepedulian Atasan	Atasan/Manajemen PT CBC Indonesia telah melakukan kepedulian langsung kepada para Tim dan karyawannya	Skala Likert
	Informasi Peluang Promosi	PT CBC Indonesia telah terbuka memberikan informasi kepada seluruh karyawannya tentang peluang promosi	Skala Likert

	Fasilitas Memadai	PT CBC Indonesia telah memberikan fasilitas yang terbaik bagi karyawannya untuk pengembangan karir	Skala Likert
	Kepuasan	Karyawan PT CBC Indonesia telah memberikan tingkat kepuasan yang sesuai dengan apa yang telah diberikan perusahaan	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Kuantitas & Kualitas Hasil kerja	Karyawan PT CBC Indonesia memberikan kuantitas & Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan	Skala Likert
	Komunikasi	Karyawan PT CBC Indonesia melakukan komunikasi yang baik untuk menunjang pekerjaan mereka	Skala Likert
	Disiplin Kerja	Karyawan PT CBC Indonesia selalu melakukan disiplin kerja dengan cara datang tepat waktu	Skala Likert
	Kepemimpinan	Karyawan PT CBC Indonesia mempunyai jiwa kepemimpinan yang bisa diandalkan	Skala Likert
	Efesiensi	Karyawan PT CBC Indonesia memiliki efesiensi dan manajemen waktu yang baik	Skala Likert
	Ketelitian	Karyawan PT CBC Indonesia memiliki ketelitian yang bagus dengan pekerjaannya	Skala Likert

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Peneliti seringkali menggunakan instrument dalam melakukan penelitian. Purwanto mengatakan bahwa instrumen penelitian pada dasarnya adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. (Gideon et al., 2023)



Gambar.1 Langkah Analisis Regresi Berganda

Uji kualitas dilakukan kepada 34 karyawan PT CBC Indonesia Cabang Jakarta.

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert dengan interval. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis kualitatif deskriptif, yaitu dengan menganalisis data kualitatif yang telah diperoleh melalui observasi dan kuesioner pada PT CBC Indonesia Cabang Jakarta.

2. Analisis regresi linear berganda sebagai analisis preferensi yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT CBC Indonesia Cabang Jakarta. Menurut Arikunto (2013:339). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Keluarga Lansia

α = Kontsanta

b1 = Koefisien variabel harga

b2 = Koefisien variabel kualitas pelayanan jasa

X1 = Variabel harga

X2 = Variabel kualitas pelayanan jasa

e = standar error

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data:

a. Uji Validitas

Hasil uji kualitas data adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Kesimpulan
INSENTIF (X1)	X1.1	0,647	0,349	VALID
	X1.2	0,734	0,349	VALID
	X1.3	0,656	0,349	VALID
	X1.4	0,688	0,349	VALID
	X1.5	0,75	0,349	VALID
	X1.6	0,669	0,349	VALID
	X1.7	0,671	0,349	VALID
	X1.8	0,601	0,349	VALID
	X1.9	0,602	0,349	VALID
	X1.10	0,51	0,349	VALID
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	X1.1	0,712	0,349	VALID
	X1.2	0,818	0,349	VALID
	X1.3	0,752	0,349	VALID
	X1.4	0,676	0,349	VALID
	X1.5	0,818	0,349	VALID
	X1.6	0,769	0,349	VALID
	X1.7	0,73	0,349	VALID
	X1.8	0,586	0,349	VALID
	X1.9	0,737	0,349	VALID
	X1.10	0,77	0,349	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,798	0,349	VALID
	Y2	0,787	0,349	VALID
	Y3	0,75	0,349	VALID
	Y4	0,817	0,349	VALID
	Y5	0,818	0,349	VALID
	Y6	0,769	0,349	VALID
	Y7	0,73	0,349	VALID
	Y8	0,586	0,349	VALID
	Y9	0,737	0,349	VALID
	Y10	0,77	0,349	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2024

Seluruh variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid karena menghasilkan data valid berdasarkan uji validitas untuk variabel insentif, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur pernyataan apakah bisa dikatakan reliable atau bisa dikatakan tidak handal dari indikator sebuah variabel jika hasil Cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabitias Coeefficient	Cronbah's Alpha	Role of thumb	Kesimpulan
Insentif	10 Item Pertanyaan	0,824	0,6	Reliable
Pengembangan Karir	10 Item Pertanyaan	0,894	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	10 Item Pertanyaan	0,914	0,6	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2024

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89842577
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.129
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Diperoleh hasil uji normalitas tabel Asymp.Sig.(2-tailed) menghasilkan nilai 0,039c > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Insentif (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk mengetahui model regresi dapat terjadi atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dari masing-masing residual.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.233	2.291		2.284	.029
	INSENTIF	.108	.100	.372	1.086	.286
	PENGEMBANGAN_KARIR	-.198	.107	-.632	-1.844	.074

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2024

nilai signifikansi pada X1 signifikansi 0,286 > 0,05 dan dapat disimpulkan tidak ada tanda heteroskedastisitas, dan model regresi sesuai untuk memprediksi insentif, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinieritas

Memiliki tujuan untuk menguji model regresi didapatkan korelasi antar variabel

Independen/bebas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.714	3.294		.520	.606		
	INSENTIF	-.188	.143	-.190	-1.314	.198	.232	4.301
	PENGEMBANGAN_KARIR	1.152	.154	1.081	7.480	.000	.232	4.301

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil tabel Toleransi Insentif Independen dan Pengembangan Karir sebesar 0,232 > 0,10 dan seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Oleh karena itu, tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas.

d. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.343	11.166		-.031	.976
	INSENTIF	.707	.222	.486	3.187	.003
	PENGEMBANGAN_KARIR	.289	.207	.213	1.394	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2024

Persamaan regresi linier berganda penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Y = -0,343 + 0.707 X1 + 0.289 X2

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.343	11.166		-.031	.976
	INSENTIF	.707	.222	.486	3.187	.003
	PENGEMBANGAN_KARIR	.289	.207	.213	2.394	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai signifikan untuk variabel Insentif (X1) adalah 0,003. Hasil lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Nilai signifikan untuk variabel Kinerja Karyawan (X2) adalah 0,004. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,004 (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variable Pengembangan Karir (X2) terhadap variable Kepuasan kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesi Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.081	2	22.040	9.783	.000[b]
	Residual	72.091	32	2.253		
	Total	116.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, INSENTIF

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai F hitung > f tabel (9,783 > 3,28) serta nilai signifikan < 0,05 atau positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757[a]	.573	.560	3.195

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai R Squared adalah 0,573, yang sudah diketahui secara umum. Berdasarkan data, 57,3% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh variabel Insentif Independen (X1), sedangkan 42,7% disebabkan oleh variabel lain.

Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915[a]	.836	.831	1.978

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai R Squared adalah 0,836 jadi bisa disimpulkan terdapat hubungan antara variabel terikat Kinerja Karywan dengan variabel bebas Pengembangan karir (X2) sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% adalah variabel lain.

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919[a]	.845	.835	1.957

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, INSENTIF

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pengujian koefisien determinasi secara simultan menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,845. Kinerja Karyawan terhadap PT CBC Indonesia Cabang Jakarta sangat mempengaruhi faktor Insentif dan Pengembangan Karir berdasarkan temuan determinasi simultan (r=0.845 atau 84,1%).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh insentif (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT CBC Indonesia Jakarta, maka dari hasil penelitian dapat diambil beberapa poin kesmpulan, sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian terdapat pengaruh kontribusi yang positif antara insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari nilai thitung 3.187 > ttabel 1,696 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien rsquare sebasar 0,573 atau 57,3%. Artinya variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT CBC Indonesia Jakarta sebesar 57,3%
2. Dari hasil pengujian terdapat pengaruh kontribusi yang positif antara pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dari nilai thitung 2,394 > nilai ttabel 1,696 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien r square sebesar 0,836 atau 83,6%. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT CBC Indonesia Jakarta sebesar 83,6%
3. Berdasarkan hasil dari pengujian data secara simultan (bersama-sama) antara variabel insentif dan pengembangan karir terdapat pengaruh kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT CBC Indonesia Jakarta. Ha ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien nilai Fhitung 9.783 > 3,29 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 sehingga H0 diterima artinya secara simultan variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependepn (Y) dan hasil nilai r square sebesar 0,836 atau 83,6% kinerja karyawa PT CBC Indonesia Jakarta dipengaruhi oleh faktor insentif dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak akan dibahas pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan diatas, maka saran ang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. PT CBC Indonesia Jakarta sudah sangat baik untuk mempertahankan dan meningkatkan program pemberian insentif terhadap karyawan dalam hal penyediaan fasilitas software dan hardware yang nyaman bagi karyawan, tetapi diharapkan PT CBC Indonesia Jakarta dapat meningkatkan program penghargaan yang adil dan transparan diantara insentif berbasis kinerja yang di tetapkan berdasarkan pencapaian individu maupun tim bisa berupa bonus tahunan, tunjangan atau penghargaan lainnya.
2. PT CBC Indonesia Jakarta sudah meningkatkan persepsi terhadap pengembangan karir dan sudah sangat baik untuk mempertahankan kualitas interaksi yang lebih baik lagi, baik dalam program pengembangan karir terus melakukan perbaikan terhadap hal ini, tetapi diharapkan PT CBC Indonesia dapat meningkatkan program mentorship yang menghubungkan karyawan dengan mentor yang lebih berpengalaman untuk memberikan bimbingan dalam perkembangan karir mereka.
3. PT CBC Indonesia Jakarta sudah sangat baik dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi PT CBC Indonesia

Jakarta disarankan untuk terus meningkatkan efisiensi jalur karir yang jelas diantaranya rencana karir yang terstruktur dan penilaian kinerja yang objektif.

6. DAFTAR REFERENSI

Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Yuniati, I., Putranto, P., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Peneribit Pradina Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/B5t1EAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+kuesioner&pg=PT87&printsec=frontcover

Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*. UNISNU Press. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_sumber_daya_manusia_MSDM_teori/gl_qEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+insentif&pg=PA104&printsec=frontcover

Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=P7OpEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA106&dq=pengertian+populasi&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian populasi&f=false

Bangkara, A., Supriatna, M. D., Fatmawati, R., Junianto, P., Simarmata, N., Puspasari, D., Santoso, T. I., Cahyadi, N., Suspahariati, Gunawan, A., & Batbual, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata. https://books.google.co.id/books?id=HLWGEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA109&dq=pengertian+insentif&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian insentif&f=false

Chatra, A., Achjar, K. A. H., Ningsi, Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, Rumata, N. A., Nirwana, Nirwana, L., & Abadi, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Analisis Data Kualitatif dan Studi Kasus*. PT Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_Panduan_Pra/yp7NEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MIlano Panai Tengah*.

Farida, U., Zainal, H., & Aslinda. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=MkPsEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA88&dq=manfaat+insentif&hl=ban&source=newbks_

fb&redir_esc=y#v=onepage&q=manfaat insentif&f=false

Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kerja)*.

Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi*.

Gideon, A., Lestari, N. tri, Bano, V. O., Sari, M. N., Wicaksono, D., Adriana, N. P., Mustafa, Ibrahim, S., Faroh, M. N., Anwar, K., Wardani, K. D. K. A., & Rizqi, M. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan*. Peneribit Pradina Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=k9nUEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA111&dq=pengertian+instrumen+dalam+penelitian&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian instrumen dalam penelitian&f=false

Hendra. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjuk Nyak Dhien Medan*. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4813/4296

Jannah, A. S. R. (2020). *Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makassar*.

Jufrizen. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kupuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*.

Kurnia, O. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0*. Pradina Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/sizaEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=jenis-jenis+insentif&pg=PA102&printsec=frontcover

Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Medan*.

Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ridho Sejahtera Jaya*.

Monic, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Dynaplast Cibitung*.

Muna, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan*

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera).

Ni Wayan Rasmini. (2023). *Buku Ajar Statistik Pendidikan*. https://books.google.co.id/books?id=--SzEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA65&dq=hipotesis+adalah&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=hipotesis adalah&f=false

Nugraha, B. (2021). *Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. CV. Pradnia Pustaka Grup. https://books.google.co.id/books?id=PzZZEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA15&dq=Koefisien+Determinasi&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=Koefisien Determinasi&f=false

Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_Karyawan/hSedEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+kinerja+karyawan&pg=PR5&printsec=frontcover

Nurlan, F. (2019). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_penelitian_kuantitatif/OXYqEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+definisi+operasional+variabel&pg=PA32&printsec=frontcover

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*.

Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan*. https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA9&dq=pengertian+kinerja+karyawan&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian kinerja karyawan&f=false

Pratiwi, E., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2022). *Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Perawat*. Uwais Inspirasi Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/QUALITY_OF_WORK_LIFE_DAN_KOMITMEN_ORGANI/0q6mEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=indikator+pengembangan+karir&pg=PA38&printsec=frontcover

Rahmati, Y. &. (2022). *Pengembangan Instrumen Afektif & Kuesioner*. Pale Media Prima. https://www.google.co.id/books/edition/Pengembangan_Instrumen_Afektif_Kuesioner/Y0uVEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+kuesione

r&pg=PA241&printsec=frontcover

Rasul, A., Subhanudin, & Sonda, R. (2022). *Statistika Pendidikan Matematika* (E. Team (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/Statistika_Pendidikan_Matematika/mCh-EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+uji+reliabilitas&pg=PA76&printsec=frontcover

Saomah, A. (2013). *Pengembangan Karir Guru Dan Konselor*.

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insenfi terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*.

Septiani, S., Senoaji, F., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat, A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, L. (2023). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustka. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kompensasi/RQPsEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=manfaat+insentif&pg=PA78&printsec=frontcover

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan*.

Sirait, J. (2023). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Grasindo. https://books.google.co.id/books?id=HUNCnAqqv90C&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA200&dq=pengertian+insentif&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian insentif&f=false

Sitompul, S. S., & Saragih, Y. O. (2020). *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero)*.

Skolastika. (2024). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Keluarga Lansia Di Panti Werdha Melania Pedemangan (Panti Non Mandiri Jakarta Utara)*.

Solekhah, Y. N. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Supermarket*.

Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/vn-xEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+insentif&pg=PA89&print

sec=frontcover

Suganda, D. (2023). *PENGARUH INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT. RAZZA PRIMA TRAFFO*.

Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. https://www.google.co.id/books/edition/BUDAYA_ORGANISASI_DAN_PENINGKATAN_KINERJ/uTfLEAAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=pengertian+kinerja+karyawan&pg=PA45&printsec=frontcover

Sunarta, D. A., Darwis, A., Alamsyah, Mukhtar, M., & Mardia. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*. CV. Tohar Media. https://books.google.co.id/books?id=Ix3eEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA45&dq=definisi+operational+variabel&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=definisi operational variabel&f=false

Tarigan, A. L. M. L., Lina, L. F., & Anggarini, D. R. (2021). *Pemahaman Investasi Generasi Milenial Pada Minat Berinvestasi di Peer To Peer Lending di Bandar Lampung*.

Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian*. https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Metodologi_Penelitian/RTQmEQAAQBAJ?hl=ban&gbpv=1&dq=kuesioner+adalah&pg=PA53&printsec=frontcover

Violin, V., Basalamah, I., Awaluddin, Sardi, & Sumarni. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kantor Cabang Lion Air di Jakarta*.

Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Sepriano & Efitra (eds.)). PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. UNP Press. https://books.google.co.id/books?id=fZQQEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA216&dq=faktor+yang+mempengaruhi+pengembangan+karir&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=faktor yang mempengaruhi pengembangan karir&f=false

Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. https://books.google.co.id/books?id=79JcEAAAQBAJ&newbks=0&printse

c=frontcover&pg=PA72&dq=hipotesis+adalah&hl=ban&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=hipotesis adalah&f=false