

**Pengembangan Karir dan Pemberian Reward Sebagai Strategi
Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Dwidaya Mitra Persada**

Vinda Sulvitri

Faculty of Teacher Training and Education, Riau University

vinda.sulvitri@lecturer.unri.ac.id

ABSTRACT

In an increasingly competitive business environment, companies are required to continuously enhance employee productivity and performance to achieve their set targets. Employee performance reflects their level of satisfaction and responsibility toward their work, which directly impacts efficiency and outcomes. One strategic approach to improving performance is through career development programs designed to strengthen individuals' skills, attitudes, and character. Additionally, providing incentives in the form of rewards plays a crucial role in motivating employees to work more effectively. PT. Dwidaya Mitra Persada, a company engaged in heavy equipment rental and the provision of permanent employees (PKWTT), recognizes that effective human resource (HR) management is key to achieving optimal performance. Factors such as job performance, education level, and work tenure are fundamental components in the company's career development initiatives. However, challenges such as low attendance rates and delays in task completion remain issues that need to be addressed. Therefore, prioritizing career development and implementing reward strategies are essential steps toward enhancing employee professionalism and ensuring the company's success.

Keywords: Career development, reward, employee performance, human resources, PT. Dwidaya Mitra Persada.

ABSTRAK

Dalam iklim persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya demi mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat kepuasan serta tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan, yang secara langsung memengaruhi efisiensi serta hasil akhir. Salah satu langkah strategis untuk mendorong peningkatan kinerja adalah melalui program pengembangan karir yang dirancang untuk memperkuat keterampilan, sikap, dan karakter individu. Selain itu, pemberian insentif berupa penghargaan (*reward*) memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal. PT. Dwidaya Mitra Persada, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan alat berat dan penyediaan tenaga kerja dengan status PKWTT, memahami bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan kunci dalam mencapai kinerja maksimal. Faktor-faktor seperti prestasi kerja, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja menjadi komponen utama dalam pelaksanaan program pengembangan karir perusahaan. Namun demikian, tantangan seperti rendahnya tingkat kehadiran dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas masih menjadi kendala yang perlu diatasi. Dengan demikian, fokus pada pengembangan karir serta penerapan strategi penghargaan menjadi langkah yang signifikan untuk mendukung peningkatan profesionalisme karyawan sekaligus keberhasilan perusahaan.

Kata kunci: Pengembangan karir, *reward*, kinerja karyawan, sumber daya manusia, PT. Dwidaya Mitra Persada.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Rayadi (2012), kinerja mencerminkan tingkat kepuasan dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

PT. Dwidaya Mitra Persada, yang beroperasi di Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau, bergerak di bidang penyewaan alat berat dan penyediaan tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perusahaan ini menyadari bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan. Namun, perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti tingkat kehadiran yang belum maksimal dan keterlambatan penyelesaian tugas. Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan mengimplementasikan program pengembangan karir dan sistem pemberian penghargaan (*reward*) sebagai strategi utama untuk mendorong peningkatan kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tetap mematuhi norma hukum dan etika yang berlaku, serta berorientasi pada pencapaian visi dan misi perusahaan (Busro, 2018). Kinerja yang baik tidak hanya menggambarkan kemampuan teknis individu, tetapi juga mencerminkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi (Purwanto et al., 2020). Faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Sutrisno, 2019).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter karyawan guna membantu mereka mencapai target karir yang telah dirancang sebelumnya (Handoko, 2017). Program ini dirancang untuk memperkuat kompetensi profesional melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan formal maupun informal, serta pengalaman kerja (Busro, 2018). Selain itu, pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan daya saing karyawan di tempat kerja, sehingga mampu berkontribusi lebih optimal

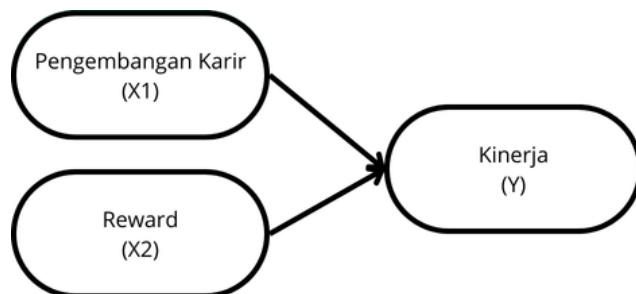
terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Strategi pengembangan karir yang efektif tidak hanya mendukung pertumbuhan individu tetapi juga memperkuat kapabilitas organisasi secara keseluruhan (Purwanto et al., 2020).

Reward

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, yang dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial (Kadarisman, 2017). Pemberian *reward* bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka lebih antusias dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2019), *reward* yang efektif tidak hanya memacu kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Selain itu, *reward* dapat berfungsi sebagai alat untuk memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Purwanto et al., 2020)..

Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu pengembangan karir, *reward*, dan kinerja karyawan. Kerangka konseptual penelitian dirancang untuk menganalisis bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara bersamaan (simultan) maupun secara terpisah (parsial). Mengacu pada berbagai kajian literatur dan temuan penelitian sebelumnya, model konseptual yang digunakan dalam studi ini disusun untuk menggambarkan hubungan kausal antara pengembangan karir, *reward*, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Handoko, 2017; Sutrisno, 2019). Kerangka ini bertujuan memberikan dasar teoritis yang kuat untuk mendukung analisis dan interpretasi data penelitian (Purwanto et al., 2020). Berdasarkan kajian literatur dan penelitian sebelumnya, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



H1 : Pengembangan Karir dan *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya Mitra Persada

H2 : Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya Mitra Persada

H3 : *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya Mitra Persada

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan analisis dokumen pada PT. Dwidaya Mitra Persada. Kajian ini berfokus pada pelaksanaan program pengembangan karir dan sistem penghargaan (*reward*) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Responden yang terlibat mencakup manajer sumber daya manusia (SDM) dan sejumlah karyawan perusahaan, yang dipilih untuk memberikan perspektif komprehensif terkait topik yang diteliti.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian mencakup implementasi pengembangan karir dan pemberian *reward* di PT. Dwidaya Mitra Persada, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dwidaya Mitra Persada. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling* untuk memastikan responden memiliki relevansi dengan fokus penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner, dan panduan wawancara terkait implementasi pengembangan karir dan pemberian *reward*.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, sedangkan uji reliabilitas memastikan konsistensi hasil pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Constant	15,534	4,725	-	3,310	0,002
Pengembangan Karir	0,45	0,101	0,563	5,21	0,000

Reward	0,38	0,101	0,291	4,56	0,000
--------	------	-------	-------	------	-------

Model Summary

- R Square: 0,72
- Adjusted R Square: 0,70
- F: 45,67
- Sig. F: 0,000

Persamaan Regresi Linier Berganda: $Y = 15,534 + 0,45X_1 + 0,38X_2 + 4,725$

Keterangan:

- Y: Kinerja karyawan
- X1: Pengembangan karir
- X2: Pemberian *reward*
- e: *Error term*

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan karir dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan, dengan menggunakan metode uji t dan uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R-squared yang diperoleh sebesar 0,72, mengindikasikan bahwa 72% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor pengembangan karir dan pemberian *reward*. Sisanya, sebesar 28%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Karir dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dwidaya Mitra Persada

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil ini didukung oleh nilai F-hitung sebesar 45,67 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Kadarisman (2017), yang menyatakan bahwa kombinasi strategi *reward* dan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengembangan karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,45 dengan nilai t-hitung 5,21 dan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi program seperti pelatihan, penugasan khusus, dan bimbingan kerja telah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan profesional. Hal ini mendukung teori yang diutarakan oleh Handoko (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berfungsi untuk memperbaiki kemampuan, sikap, dan keterampilan karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Pendapat ini juga diperkuat oleh Purwanto et al. (2020), yang menekankan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian *reward* memiliki koefisien regresi sebesar 0,38 dengan nilai t-hitung 4,56 dan signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* dalam bentuk insentif finansial seperti bonus dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan secara formal terbukti mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini konsisten dengan pandangan Busro (2018), yang menyatakan bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sutrisno (2019) juga menyebutkan bahwa *reward* yang tepat mendorong peningkatan kinerja melalui penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan karir dan pemberian *reward* menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dwidaya Mitra Persada. Program pengembangan karir dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam keterampilan teknis maupun motivasi kerja, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik. Sementara itu, pemberian *reward* berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Evaluasi secara berkala terhadap kedua program ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi kendala yang mungkin timbul dan memastikan efektivitasnya dalam mencapai hasil yang maksimal (Busro, 2018; Purwanto et al., 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pemberian *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dwidaya Mitra Persada. Perbaikan dalam aspek pengembangan karir dan sistem *reward* memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kedua faktor ini tidak dioptimalkan, kinerja karyawan dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan langkah strategis guna meningkatkan kualitas program pengembangan karir dan sistem *reward* agar produktivitas karyawan tetap terjaga (Sutrisno, 2019).

Secara khusus, pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Program pengembangan yang lebih baik akan memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap performa karyawan. Demikian pula, pemberian *reward* juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi sistem *reward* akan secara langsung meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan di PT. Dwidaya Mitra Persada (Kadarisman, 2018; Handoko, 2019).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu difokuskan pada aspek kehadiran. Perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja guna mendorong kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka untuk hadir secara konsisten dan melaksanakan tugas dengan optimal. Dalam hal pengembangan karir, dukungan aktif dari pihak manajemen harus menjadi prioritas. Para pemimpin perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan motivasi yang efektif kepada karyawan, sehingga motivasi tersebut dapat secara langsung meningkatkan kinerja individu.

Untuk aspek penghargaan, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada pemberian insentif atau bonus sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui target kerja. Langkah ini penting untuk mengapresiasi kontribusi mereka dalam mendukung perkembangan perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, serta faktor-faktor lain yang berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Dwidaya Mitra Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purwanto, E., Sutanto, J. E., & Dewi, A. (2020). The impact of career development and rewards on employee performance in small-medium enterprises. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(1), 276–288.
- Rayadi, E. (2012). *Kinerja Karyawan dan Faktor Penentunya*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2018). Research in organizations: Foundations and methods of inquiry. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 45–62.

Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2018). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 28(2), 148–163.