

The Influence Of Career, Incentives, And Human Resource Development On Employee Job Satisfaction At PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta

Pengaruh Karir, Insentif Dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta

Afro Afifah Siregar¹; Kholilul Kholik²; Abdi Setiawan³

^{1,2,3}Program of Management, Faculty Of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [24 Agustus 2026]

Revised [25 September 2026]

Accepted [29 September 2026]

KEYWORDS

Human Resource Development, Career, Incentive, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karir, insentif, pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 85 karyawan dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sebanyak 85 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dengan penyebaran kuesioner dan hasilnya diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk pengujian hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian bahwa karir, insentif, dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai regresi tertinggi. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 2,481 + 0,567X_1 + 0,435X_2 + 0,575X_3$. Hasil uji t untuk karir memberikan nilai thitung sebesar 9,381 dan signifikan sebesar 0,000. Insentif memiliki nilai thitung sebesar 3,587 dan signifikan sebesar 0,015. Pengembangan SDM memiliki nilai thitung sebesar 8,444 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F memberikan nilai Fhitung sebesar 93,065 dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H1, H2, H3, dan H4 terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,767 mengindikasikan bahwa sebesar 76,7% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara sisanya sebesar dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,808.

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of career, incentives, human resource development on employee satisfaction in performing tasks in the company. This research uses quantitative research with an associative approach. The research population is employees who work in the company as many as 85 employees and sampling with 85 respondents saturated samples. The type of data is used that is primary data with the spread of questionnaires and the results are polished using SPSS software version 22. Data analysis is conducted through multiple linear regression for testing the relationship between independent and dependent variables. The results of the study that the career, incentives and development of human resources partially and simultaneously positively and significantly impact employee satisfaction in companies with the development of HR that have the highest influence on employee satisfaction with the highest regression value. The regression resulted in the equation $Y = 2,481 + 0,567X_1 + 0,435X_2 + 0,575X_3$. The results of the t test for the career gave the thitung value of 9,381 and significant of 0,000. Incentives have a thitung value of 3,587 and significant amount of 0.015. HR development has a thitung value of 8,444 and is significant of 0,000. The F test result gave the Fhitung score of 93,065 and was significant of 0,000. The H1, H2, H3, and H4 hypotheses are proven to be true and acceptable because the results of the study are in line with the hypothesis. The value of adjusted R^2 coefficient of 0.767 indicates that 76.7% of the variation in employee satisfaction can be explained by all three free variables, while the remainder is described by other variables that are not included in the research model. In addition, the strength of the relationship between free variables and bonded variables is classified as very strong with correlation coefficient value (R) of 0.808.



PENDAHULUAN

Perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang lazimnya mempunyai tujuan penting untuk dicapai yaitu memperoleh laba usaha setiap tahunnya sehingga dengan laba tersebut maka perusahaan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan usaha lebih baik lagi di masa mendatang. Guna mewujudkan tujuan tersebut maka perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten pada bidang tugas yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu pimpinan perlu berkomunikasi dan mengarahkan agar semua karyawan mau bekerja sama dan bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya bila dirinya telah mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan seperti harapannya dimana kepuasan kerja karyawan lazimnya dapat diukur secara materi maupun non materi sehingga ini menjadi hal penting perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima dari pekerjaan tersebut (Darka & Saputra, 2025).

Namun demikian, dalam pelaksanaan dilapangan masih sering terjadi dan ditemukan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan sesuai dengan harapannya, sehingga terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Adapun faktor yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini antara lain karir, insentif dan pengembangan karir yang ada di perusahaan. Menurut Priyono dan Perkasa (2024), menjelaskan bahwa karir merupakan suatu pola dari suatu pekerjaan dan sangat berhubungan erat dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Dari uraian ini dapat diketahui bahwa karir yang ada di perusahaan menjadi dambaan dari sebagian besar karyawan yang menginginkan kemajuan selama bekerja di perusahaan, sehingga untuk mencapai kemajuan karirnya di masa mendatang maka karyawan akan berusaha dengan sebaik-baiknya agar impian tersebut dapat terwujud dengan baik.

Selain karir di atas, perubahan kepuasan kerja pada diri tiap karyawan dapat dilihat dari kebijakan pemberian insentif yang ada di perusahaan karena insentif ini diharapkan diterima oleh karyawan baik dalam bentuk materi maupun non materi untuk dirinya dan keluarganya. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan dimana kedua pihak saling membutuhkan satu sama lain agar dapat bersama-sama mencapai tujuan utama perusahaan (Ridwan & Febrianti, 2022). Perubahan kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan sampai sejauh program pengembangan SDM yang ada di perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan pengetahuan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2021), menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia disusun berdasarkan strategi SDM yang berasal dari strategi perusahaan, sehingga untuk mencapai pelaksanaan yang efektif diperlukan keselarasan antara strategi SDM dan strategi perusahaan secara menyeluruh. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa pengembangan SDM merupakan program pengembangan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab besar menyangkut kelangsungan perusahaan yang sifatnya strategis di masa mendatang.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta sebagai perusahaan yang bergerak di bidang e-commerce platform tiktokshop dimana aktivitas perusahaan membuat aktivitas live streaming dalam memasarkan produk kepada masyarakat luas. Dengan adanya dukungan seluruh karyawan untuk bersama-sama berkontribusi bagi kemajuan perusahaan maka kesempatan dan keunggulan perusahaan akan lebih baik dari waktu ke waktu. Namun demikian dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan belum sepenuhnya dapat diberikan oleh perusahaan, sehingga masih terdapat sejumlah karyawan yang merasakan kekecewaan dan ketidakpuasan dari perusahaan dimana dirinya bekerja. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis dari bagian personalia dapat disampaikan karyawan mengalami ketidakpuasan dari perusahaan dikarenakan beberapa hal diantaranya kesempatan karir yang ada tidaklah diberikan secara terbuka dan transparan sehingga karyawan tidak mendapatkan informasi lengkap mengenai kesempatan karir agar bisa maju di masa mendatang. Selain itu, kebijakan pemberian insentif pada karyawan tidak dilakukan secara transparan sehingga terkadang karyawan tidak mengetahui bagaimana sistem perhitungan insentif yang diterima



oleh karyawan tiap bulannya. Sedangkan pada pengembangan SDM yang ada diperusahaan tidak dilakukan secara objektif dan merata sehingga terkadang pengembangan karyawan diberikan berdasarkan subjektif maupun ada hubungan istimewa ataupun kekeluargaan dengan pimpinan. Akibatnya ada perbedaan perlakuan dan kesenjangan jarak antara rekan kerja sehingga ada kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja di perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Priansa (2021), kepuasan kerja yang tinggi diperoleh karyawan dapat memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal bagi kepentingan perusahaan mewujudkan visi dan misi serta mencapai tujuan utama mendapatkan laba. Menurut Hartatik (2021), mengemukakan kepuasan kerja adalah kondisi psikologis dimana karyawan merasa senang atas pekerjaan yang dilakukan karena mendapatkan apa yang diinginkannya sesuai dengan kemampuannya. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku kerja karyawan atas apa yang dilakukannya sehingga harapan sesuai dengan realisasi yang diharapkan (Darka & Saputra, 2025). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan pada umumnya adalah perasaan puas yang sifatnya subjektif berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan lingkungan kerja di perusahaan. Karyawan yang merasa dirinya mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapannya diperoleh dari perusahaan maka ini akan memberikan dampak positif pada sikap dan perilaku kerja karyawan semakin besar ketika melakukan tugas menjadi tanggung jawabnya. Menurut Widodo (2021) kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Menurut Sanjung et al. (2025), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Karir

Menurut Priyono & Perkasa (2024), menjelaskan bahwa karir merupakan suatu pola dari suatu pekerjaan dan sangat berhubungan erat dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Sedangkan Safitri & Susilowati (2024), menjelaskan bahwa karir merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap orang atau organisasi untuk menginspirasi diri mereka untuk bekerja sekeras mungkin dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam rangka memenuhi tugas dan kegiatan organisasi, baik profit maupun nirlaba. Menurut Sutrisno et al. (2024), menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Menurut Sanjung et al. (2025), mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Triyunitha & Yanuaros (2026), menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses sistematis yang disusun organisasi untuk membantu pegawai merencanakan, mengarahkan, dan meningkatkan kemampuan serta potensi dirinya, sehingga pegawai dapat mencapai jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun tujuan karir pribadi.

Insentif

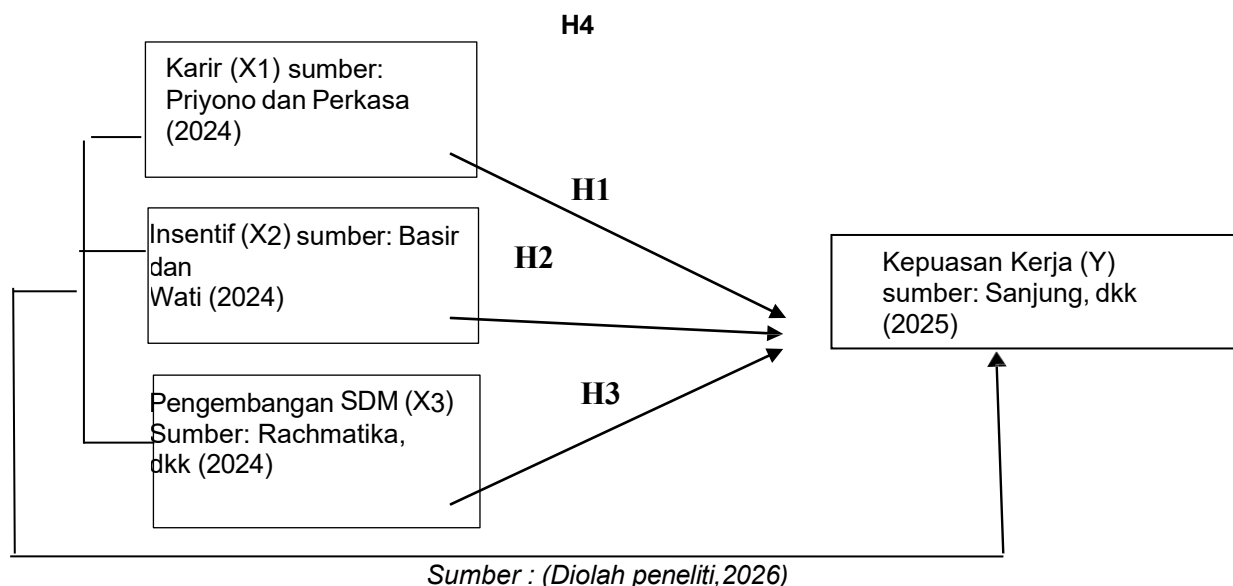
Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi (Ridwan & Febrianti, 2022). Menurut Sinambela (2021), menjelaskan 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. Basir & Wati (2024) menjelaskan

bahwa insentif merupakan pemberian kompensasi tambahan kepada karyawan dengan prestasi di atas standar. Insentif juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2020), menjelaskan bahwa perlu disadari untuk insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif dan lingkungan kerja mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja mereka dapat menurun secara drastis. Hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Menurut Priansa (2021), dapat disampaikan bahwa insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan system insentif dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap output yang dihasilkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmatika et al. (2024), menjelaskan pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan yang terpadu antara daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Sumber daya manusia dianggap sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk menjalankan suatu organisasi atau pekerjaan agar dapat berdayaguna atau berhasil guna. Menurut Darmawan & Kuncoro (2026), menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia Adalah suatu kerangka kerja strategis yang berfokus pada peningkatan kualitas, kompetensi, dan kapabilitas intelektual pegawai melalui program pendidikan serta pelatihan terstruktur guna mencapai produktivitas organisasi yang optimal. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia disusun berdasarkan strategi SDM yang berasal dari strategi perusahaan, sehingga untuk mencapai pelaksanaan yang efektif diperlukan keselarasan antara strategi SDM dan strategi perusahaan secara menyeluruh. Menurut Priansa (2021) mengemukakan bahwa kegiatan pengembangan SDM merupakan proses persiapan karyawan untuk dapat memikul tanggung jawab besar menyangkut kelangsungan perusahaan yang didukung kemampuan kerja dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab besar di masa mendatang. Sementara itu, Diansyah & Dwiyaniti (2024) ryawan menjelaskan bahwa kegiatan untuk meningkatkan kualitas karyawan membutuhkan pengembangan SDM yang tepat sasaran dan terarah sehingga ini mampu memperlancar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab besar menyangkut kelansungan usaha di tengah persaingan usaha.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Menurut (Ghozali, 2021) hipotesis penelitian adalah dugaan sementara atau pernyataan yang masih perlu dibuktikan, yang disusun berdasarkan teori, kerangka pemikiran, dan hasil penelitian terdahulu. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang nantinya diuji secara empiris menggunakan data dan analisis statistik. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian kuantitatif harus bersifat terukur, jelas, dan dapat diuji, sehingga dapat menentukan apakah hubungan antarvariabel diterima atau ditolak berdasarkan hasil pengujian.

H1: Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta.

H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta.

H3: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta.

H4: Insentif, insentif dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang di pakai adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Priyastama (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian menggunakan angka dan dan statistik ddalam pengumpulan serta analisis data yang diukur. Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, penulis ingin menjelaskan terkait pengaruh variabel independen yaitu karir, insentif, dan pengembangan SDM terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Sudaryono (2019), berpendapat bahwa populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi adalah pegawai yang bekerja di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta sebanyak 85 karyawan. Priyastama (2020) berpendapat bahwa bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak 85 responden.

Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (Y)	kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan sumber: (Sanjung et al., 2025)	1. Kepuasan terhadap Pekerjaan 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap Promosi 4. Kepuasan terhadap supervisi atasan 5. Kepuasan terhadap Rekan kerja sumber: Sanjung, dkk (2025)	Likert



Karir (X ₁)	karir merupakan suatu pola dari suatu pekerjaan dan sangat berhubungan erat dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu sumber: (Priyono & Perkasa, 2024)	1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan pada organisasi 3. Dukungan para bawahan 4. Kesempatan untuk Bertumbuha sumber: (Priyono & Perkasa, 2024))	Likert
Insentif (X ₂)	Insentif merupakan pemberian kompensasi tambahan kepada karyawan dengan prestasi di atas standar. Insentif juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi sumber: Basir dan Wati (2024)	1. Pemberian bonus uang 2. Komisi 3. Penyediaan fasilitas Rumah dinas 4. Layanan kesehatan Gratis 5. Penghargaan 6. Pemberian sertifikat sumber: Basir dan Wati (2024)	Likert
Pengembangan SDM (X ₃)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan yang terpadu antara daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Sumber daya manusia dianggap sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk menjalankan suatu organisasi atau pekerjaan agar dapat berdayaguna atau berhasil guna Sumber: Rachmatika et.al (2024)	1. Pendidikan dan pelatihan 2. Kegiatan non diklat 3. Promosi 4. Motivasi Sumber: Rachmatika et.al (2024)	Likert

Sumber: peneliti, 2026

Instrumen dan Pengumpulan Data

(Ghozali, 2021) menjelaskan bahwa skala Likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu pernyataan dengan memberikan pilihan jawaban yang berjenjang dari tingkat sangat setuju hingga sangat tidak setuju. skala Likert menghasilkan hasil berikut: sangat setuju, setuju, netral, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1. Skala Likert dapat digunakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, serta tabel ganda atau ceklis. Responden kemudian diminta memberikan jawaban pada kuesioner sesuai pendapat atau pengalaman mereka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang bersifat terstruktur dan dapat diolah secara kuantitatif. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data-data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

Analisis Data

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation Rhitung</i>	r _{tabel}	Simpulan
karir	Karir_1	0.851	0.210	Valid
	Karir_2	0.588		Valid
	Karir_3	0.587		Valid
	Karir_4	0.765		Valid
Insentif	Insentif_1	0.744	0.210	Valid
	Insentif_2	0.611		Valid
	Insentif_3	0.575		Valid
	Insentif_4	0.574		Valid
	Insentif_5	0.555		Valid
	Insentif_6	0.736		Valid
Pengembangan SDM	Pengembangan SDM_1	0.841	0.210	Valid
	Pengembangan SDM_2	0.703		Valid
	Pengembangan SDM_3	0.425		Valid
	Pengembangan SDM_4	0.804		Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja_1	0.556	0.210	Valid
	Kepuasan kerja_2	0.434		Valid
	Kepuasan kerja_3	0.529		Valid
	Kepuasan kerja_4	0.589		Valid
	Kepuasan kerja_5	0.469		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Hasil pengujian di atas diketahui bahwa semua item kuesioner pada karir, insentif, pengembangan SDM dan kepuasan kerja mempunyai nilai rhitung > r_{tabel} (0,210), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi asumsi validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien standar</i>	Simpulan
Karir_X1	0.852		Reliabel

Insentif_X2	0.849	0.6	Reliabel
Pengembangan SDM_X3	0.844		Reliabel
Kepuasan kerja_Y	0.750		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk variabel karir, insentif, pengembangan SDM dan kepuasan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga disimpulkan variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara kuesioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

Uji Normalitas Data

Metode Kolmogorov Smirnov Test

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

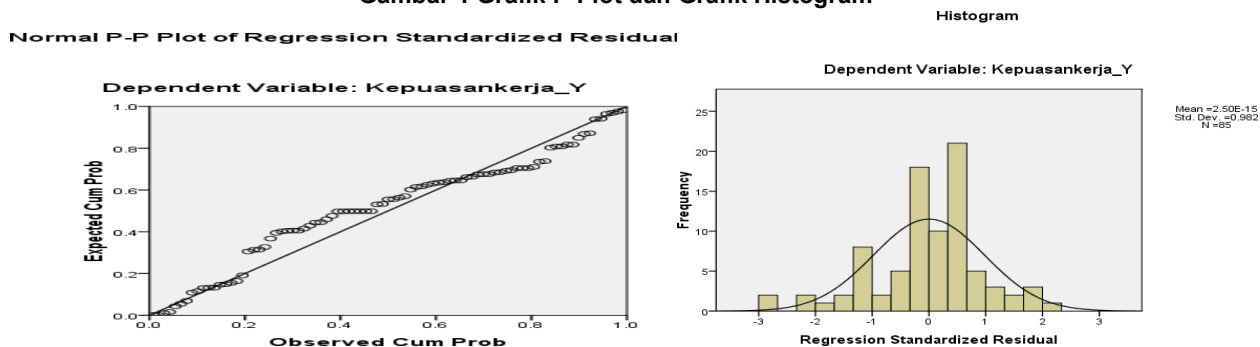
One Sample Kolmogorov	Smirnov Test	Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12002856
Most Extreme Differences	Absolute	0.134
	Positive	0.098
	Negative	-0.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.584

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Tabel 4. diatas menunjukkan hasil pengujian Kolmogorov Smirnov Test mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,584 sehingga nilai signifikansi 0,584 > 0,05 disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Metode Grafik P-Plot dan Histogram

Gambar 1 Grafik P-Plot dan Grafik Histogram



Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Gambar di atas bahwa titik – titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan pada diagram histogram, terlihat bahwa titik –titik tersebar secara merata membentuk garis melengkung pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji Multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karir_X1	0.854	1.171
Insentif_X2	0.757	1.321
Pengembangan SDM_X3	0.672	1.487

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan Aplikasi SPSS (2026).

Hasil pengujian bahwa untuk karir, insentif dan pengembangan SDM mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Metode Glejser

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

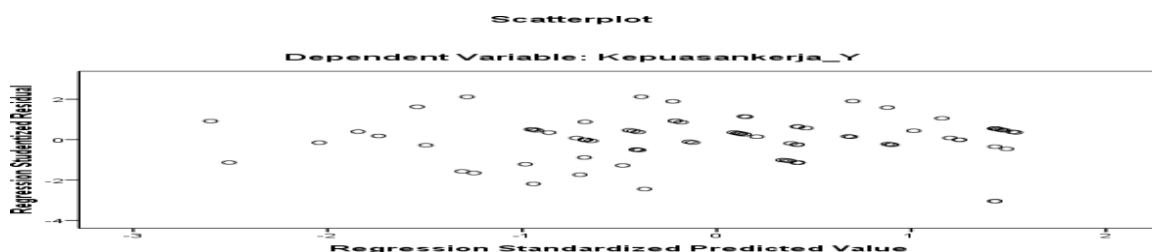
Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.269	0.874		0.307	0.759
	Karir_X1	0.036	0.039	0.106	0.939	0.350
	Insentif_X2	0.092	0.031	0.354	2.951	0.251
	Pengembangan SDM_X3	0.113	0.044	0.328	2.579	0.219

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Hasil pengujian bahwa untuk karir (nilai sig. 0,350), insentif (sig. 0,251) dan pengembangan SDM (sig. 0,219) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan $> 0,05$, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel pengga.

Metode Grafik Scatterplot

Gambar 2 Metode Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Gambar di atas bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara tidak merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel independen (karir, insentif dan pengembangan SDM) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) yaitu:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.481	1.362		1.821	0.072
	Karir_X1	0.567	0.060	0.535	9.381	0.000
	Insentif_X2	0.435	0.049	0.324	3.587	0.015
	Pengembangan SDM_X3	0.575	0.068	0.543	8.444	0.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Tabel 7. diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: $Y = 2,481 + 0,567X_1 + 0,435X_2 + 0,575X_3$. Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (kontanta) sebesar 2,481 dan bernilai positif artinya bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 2,481 dengan asumsi variabel karir, insentif dan pengembangan SDM mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Karir dengan nilai koefisien sebesar 0,567 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan pada karir maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,567 (56,7%).
3. Insentif dengan nilai koefisien sebesar 0,435 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan pada insentif maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,435 (43,5%).
4. Pengembangan SDM dengan nilai koefisien sebesar 0,575 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan pada pengembangan SDM maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,575 (57,5%).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

	Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		1.821	0.072
	Karir_X1	0.535	9.381	0.000
	Insentif_X2	0.324	3.587	0.015
	Pengembangan SDM_X3	0.543	8.444	0.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- a. Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai thitung > ttabel , 9,381 > 1,662 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- b. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai thitung > ttabel, 3,587 > 1,662 pada sig. 0,015<0,05), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.
- c. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai thitung > ttabel , 8,444 > 1,662 pada sig. 0,000<0,05), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	363.213	3	121.071	93.065	.000 ^a
<i>Residual</i>	105.375	81	1.301		
Total	468.588	84			

a. *Predictors: (Constant) , Karir_X1, Insentif_X2, Pengembangan SDM_X3*

b. *Dependent Variable:*

Kepuasan kerja_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 805$ dimana nilai $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan nilai $df(2) = n - k = 85 - 4 = 81$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,72$ pada $sig. 0,05$. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 93,065$ pada $sig. 0,000$. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karir, insentif dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $93,065 > 2,72$ pada $sig. 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.808	.775	.767	1.14058	.775	93.065

a. *Predictors: (Constant) , Karir_X1, Insentif_X2, Pengembangan SDM_X3*

b. *Dependent Variable:*

Kepuasan kerja_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2026)

Tabel 10. menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,808$ artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara karir, insentif dan pengembangan SDM dengan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan tugas di lingkungan perusahaan. Nilai $R^2 = 0,775$ artinya kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh karir, insentif dan pengembangan SDM sebesar 77,50% dan sisanya 22,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi dan promosi jabatan dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Toko Distributor Indonesia Ungul Jakarta

Berdasarkan hasil bahwa karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam diri karyawan yang bekerja di perusahaan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $9,381 > 1,662$ pada $sig. 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karir yang ada di perusahaan menjadi salah satu target penting yang ingin dicapai oleh perusahaan karena bekerja telah cukup lama dengan harapan agar karirnya dapat bekerja. Karyawan yang mendapatkan kesempatan karir berkembang sesuai dengan harapannya maka ini dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada dirinya sehingga hasil kerja keras yang selama dilakukan di perusahaan tidak sia-sia dan memberikan hasil yang optimal. Oleh sebab itu, pimpinan harus memperhatikan bahwa karir yang cemerlang menjadi salah satu alasan mengapa karyawan bekerja di perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Pratamam & Kusuma (2025) menyimpulkan bahwa adanya pengembangan karir yang jelas bagi karyawan dapat berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Penelitian Sanjung et al. (2025), dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan kemajuan dalam karirnya karena kontribusi dan potensinya bagi kemajuan perusahaan maka dapat berdampak positif pada pencapaian kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Dengan kondisi ini maka karyawan yang mendapatkan kemajuan dalam karirnya dengan baik, konsisten dan cemerlang maka hal ini dapat memberikan dampak positif pada perolehan kepuasan kerja pada karyawan untuk kedepannya akan lebih baik dan berusaha menjadi semakin berkembang lagi bagi perusahaan dan dirinya.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Toko Distributor Indonesia Ungul Jakarta

Berdasarkan hasil bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bekerja di perusahaan (nilai thitung > ttabel, $3,587 > 1,662$ pada sig. $0,015 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan karena kemampuan dirinya untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan pada dirinya. Besar kecilnya insentif ini tergantung dari kemampuan realisasi hasil kerja karyawan bagi perusahaan sehingga karyawan mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan sesuai dengan pencapaiannya maka dapat berdampak positif pada perolehan kepuasan kerja yang optimal selama bekerja di perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ibrahim et al. (2024) dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian insentif yang tepat dan sistematis pada karyawan sesuai dengan hasil kerjanya maka dapat berdampak positif pada perolehan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hal sependapat disampaikan oleh penelitian Ridwan dan Febrianti (2022), menyimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif dengan memadai dari perusahaan atas pencapaiannya akan berdampak positif pada kepuasan kerja yang optimal diperoleh karyawan karena hasil kerja kerasnya mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapannya. Oleh sebab itu, pimpinan harus mempunyai sistem Berdasarkan hasil bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bekerja di perusahaan (nilai thitung > ttabel, $3,587$

$> 1,662$ pada sig. $0,015 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan karena kemampuan dirinya untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan pada dirinya. Besar kecilnya insentif ini tergantung dari kemampuan realisasi hasil kerja karyawan bagi perusahaan sehingga karyawan mendapatkan insentif yang memadai dari perusahaan sesuai dengan pencapaiannya maka dapat berdampak positif pada perolehan kepuasan kerja yang optimal selama bekerja di perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ibrahim et al. (2024), dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian insentif yang tepat dan sistematis pada karyawan sesuai dengan hasil kerjanya maka dapat berdampak positif pada perolehan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hal sependapat disampaikan oleh penelitian Ridwan dan Febrianti (2022), menyimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif dengan memadai dari perusahaan atas pencapaiannya akan berdampak positif pada kepuasan kerja yang optimal diperoleh karyawan karena hasil kerja kerasnya mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapannya. Oleh sebab itu, pimpinan harus mempunyai sistem dan kebijakan pemberian insentif yang jelas, transparan, dan sistematis bagi pencapaian hasil kerja karyawan bagi kemajuan perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih bagi lagi bagi kemajuan perusahaan agar dirinya juga mendapatkan tambahan insentif untuk kebutuhannya.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Toko Distributor Indonesia Ungul Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan (nilai thitung > ttabel, $8,444 > 1,662$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa pengembangan SDM menjadi lebih handal dan unggul di tengah persaingan usaha semakin ketat perlu dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya dan karyawan dapat didelegasi pada tugas dan tanggung jawab lebih besar menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Oleh sebab itu, pimpinan harus memiliki kebijakan pengembangan SDM yang tepat dan efektif agar nantinya bila pengembangan SDM dilakukan tiap tahunnya akan memberikan hasil yang optimal sesuai dengan target perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan SDM dari perusahaan maka ada rasa kepuasan kerja pada dirinya bahwa kemajuan perusahaan tidak terlepas dari partisipasi dan kontribusi karyawan bagi perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Kelana (2022), dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan konsisten dan tepat arah maka dapat berdampak signifikan pada perolehan kepuasan kerja karyawan di masa mendatang. Hal serupa disampaikan oleh Ayatika dan Semiarni (2025) dapat disampaikan bahwa karyawan diberikan pengembangan kualitas SDM menjadi lebih unggul dan handal dalam bekerja maka dapat memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan kegiatan pengembangan kemampuan kerja, pengetahuan kerja dan keterampilan kerja yang perlu diberikan oleh perusahaan pada karyawan secara merata, konsisten dan berkelanjutan dari tahun ke tahun dengan menyesuaikan pada kebutuhan dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sudah seharusnya pimpinan perusahaan perlu membuat program yang tersusun dengan sistematis dan transparan dalam mengembangkan SDM agar semakin unggul dan mampu bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Pengaruh Karir, Insentif, dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta

kepuasan kerja karyawan ($\text{nilai } F_{hitung} > F_{tabel}$, $93,065 > 2,72$ pada $\text{sig. } 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H4 diterima, Dengan demikian dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dapat ditingkatkan melalui beberapa upaya seperti adanya pemberian karir yang maju dan berkembang bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan ketentuan berlaku di perusahaan. Karyawan yang pantas berkembang karirnya karena pencapaian dan kemampuan dimiliki akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi dirinya untuk bekerja lebih baik lagi di masa mendatang dengan harapan dapat semakin maju karirnya sampai ke puncak karir.

Selain karir, pemberian insentif yang tepat sasaran dan transparan bagi karyawan atas pencapaian hasil kerjanya akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya sehingga karyawan menjadi totalitas dan berkomitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bagi kemajuan perusahaan dan dirinya. Untuk itulah, pimpinan harus memantau apakah pemberian insentif yang telah diberlakukan telah berjalan dengan lancar dan tidak terjadi penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan dan terjadi kesenjangan sosial antar karyawan karena kesalahan di lapangan dalam pemberian insentif. Peningkatan kepuasan kerja di perusahaan bagi karyawan dapat dilakukan melalui upaya memberikan pengembangan SDM yang tepat sasaran dan berkesinambungan sehingga kemampuan dan keterampilan kerja karyawan menjadi lebih baik saat diberikan tugas dan tanggung jawab besar.

Oleh sebab itu, pimpinan harus cermat dan peka dalam memberikan pengembangan SDM pada karyawan tiap tahunnya dengan menentukan kebutuhan berapa karyawan dan tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan pengembangan SDM bagi kepentingan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Pratama dan Kusuma (2025), Ayatika & Sesmiarni (2025) dan Ibrahim (2024), dapat disimpulkan bahwa adanya kejelasan bagi karir karyawan untuk bisa berkembang, pemberian insentif yang tepat sasaran sesuai dengan pencapaian karyawan atas target diberikan oleh pimpinan dan pengembangan SDM yang tepat sasaran maka semua upaya tersebut mampu mendorong perolehan kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan untuk lebih baik lagi. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan perlu diberikan perhatian oleh pimpinan karena hal ini mampu mendorong karyawan untuk bekerja semakin fokus dan totalitas dalam memberikan kontribusi dalam dirinya bagi kemajuan perusahaan dengan bersama-sama melakukan peningkatan karir yang tepat sasaran, insentif yang jelas dan memadai bagi karyawan dan pengembangan SDM yang berkualitas dan dapat diandalkan dalam melakukan tugas besar

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta dengan nilai regresi sebesar 0,567, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $9,381 > 1,662$ pada $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta dengan nilai regresi sebesar 0,435 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,587 > 1,662$ pada $\text{sig. } 0,015 < 0,05$.
3. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan



kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta dengan nilai regresi sebesar 0,575 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,444 > 1,662$ pada sig. $0,000 < 0,05$.

4. Karir, insentif dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $93,065 > 2,72$ pada sig. $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel karir dengan nilai validitas terendah sebesar 0,587, oleh karena itu disarankan agar Direktur PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta memperkuat sistem penilaian kinerja dengan menerapkan evaluasi yang lebih terjadwal, transparan, dan berbasis indikator kinerja yang jelas. Selain itu, hasil penilaian kinerja perlu disampaikan secara terbuka kepada karyawan sebagai bentuk umpan balik agar dapat mendorong perbaikan kinerja, peningkatan kompetensi, serta mendukung pengembangan karier karyawan secara berkelanjutan.
2. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel insentif dengan nilai validitas terendah sebesar 0,555, oleh karena itu, disarankan agar Direktur PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta memperkuat penegakan disiplin melalui penerapan sanksi yang adil, transparan, dan konsisten tanpa pengecualian. Selain itu, diperlukan sosialisasi yang berkelanjutan mengenai aturan dan konsekuensi pelanggaran agar tercipta budaya kerja yang disiplin, berkeadilan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.
3. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel pengembangan SDM dengan nilai validitas terendah sebesar 0,425, oleh karena itu Direktur PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta dapat memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh pimpinan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa dihargai atas kerja keras selama ini untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, dengan adanya pengembangan yang tepat sasaran dan efektif maka kemampuan kerja dan pengetahuan dalam diri karyawan dapat berkembang dengan cepat dan signifikan dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dengan nilai validitas terendah sebesar 0,434, oleh karena itu Direktur PT. Toko Distributor Indonesia Unggul Jakarta mengkaji kembali dalam pemberian gaji kepada karyawan sehingga kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan dengan adil, transparan dan sistematis sehingga dapat memberikan perlakuan yang sama dan seragam bagi semua karyawan dan tercipta keadilan bagi semua karyawan. Karyawan yang telah mendapatkan kepuasan dari perusahaan sesuai dengan harapan akan dapat mencurahkan totalitas dirinya saat bekerja bagi kepentingan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayatika, A., & Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja di SMAS Alhira. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 21348–21351.
- Basir, A., & Wati, A. S. (2024). Efektivitas Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kajian di PT. Multi Guna Equipment. *ALIANSI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 23–37.
- Darka, N. B., & Saputra, A. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Finance Bekasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 5(3), 7045–7063.
- Darmawan, R., & Kuncoro, A. W. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Working Unit Support Desk PT. Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(2), 1430–1445.
- Diansyah, & Dwiyantri, N. D. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kualitas Kerja sebagai Moderating. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(1), 61–69.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Improving Product Quality in The Division of PT. North Sumatra Coal Inalum”, *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, Vol. 4 No. 1, pp. 48–56.
- Karyawan pada PT Nenggapratama Mobil Indo Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1280–1286.
- Kelana, I. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi Dan Pendidikan*, 1(4), 463–472.
- Kholik, K. and Yusri, M. (2025), “Challenges of Human Resource Management Towards Optimizing Public Service Performance in Realizing Sustainable Development at the Population and Civil Registration Service of Medan City”, *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, Vol. 7 No. 1, pp. 449–454.
- Kholik, K., Ardika, A., Sahputra, I., Gomgom, J., Nasution, I.H., Girsang, P.B. and Ginting, T.K.J. (2025), “Strategi pengembangan SDM desa dalam optimalisasi penggunaan dana desa di era digital”, *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, Vol. 5 No. 1, pp. 1–14.
- Kholik, K., Sudirman, I. and Arifin, Y. (2022), “The Role of Leadership on Sustainable Improvement in
pp. 19–34.
- Pratamam, M. A. M. P., & Kusuma, S. F. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indo Everest Texindo. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(1), 675–686.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priyastama, R. (2020). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Start Up.
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinasi Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Karakteristik Individu. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1153–1167.
- Rachmatika, A., Handoko, V. R., & Wahyudi, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Praja Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(2), 36–50.
- Ridwan, M., & Febrianti, T. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT Federal International Finance Cabang Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(4), 226–236.
- Safitri, Y., & Susilowati, I. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Upods Karya Indonesia Jakarta. *Master Manajemen*, 2(3), 178–190.
- Sanjung, H. P., Herman, & Ramlan. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2019), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera”, *Jurnal JUMANT*, Vol. 11 No. 1,
- Setiawan, A., Setiawan, N. and Hasibuan, H.A. (2019), “Pengaruh hubungan interpersonal dan efektivitas kerja terhadap kualitas pelayanan publik (studi empiris pada kantor Basarnas Medan)”, *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, Vol. 1 No. 2, pp. 386–464.
- Setiawan, A., Wakhyuni, E., Setiawan, N. and Siregar, N. (2021), “Mendorong Perubahan Mindset Dan Motivasi Pelaku Umkm Selama Masa Pandemi Di Wilayah Kota Padangsidempuan”, *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, Vol. 1 No. 1, pp. 123–128.



- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian* (Edisi 1). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D* (4th ed.). Alfabeta
- Widodo, S. E. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.