

ANALISIS MERIT SISTEM, PENGEMBANGAN KARIR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) MANADO

*ANALYSIS OF MERIT SYSTEM, CAREER DEVELOPMENT, WORK ENGAGEMENT
TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO)
MANADO*

¹Jerry Brianly Wansaga, ²Sem G. Oroh, ³Greis M. Sendow

*^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi Manado 95115, Indonesia
Email:¹jerrybrianly@gmail.com, ²georgeoroh@yahoo.com
³greissendow@yahoo.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh merit system, pengembangan karir, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Manado. Metode penelitian adalah kuantitatif. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Hasil penelitian yaitu: Merit sistem, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Merit sistem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Keterlibatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado.

Kata-kata Kunci : Merit Sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influences of the merit system, career development, job involvement to the employee performance at PT Angkasa Pura Manado. The method is quantitative. Data analysis technique is quantitative thus data acquired from respondent through questionnaires encoded with Likert scale, and then tabulated using statistical analysis by SPSS computer application. The results are: Merit System, Career development and Job involvement simultaneously influence in significant way on PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Manado employee performance. Merit sistem partially influence in significant way on PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Manado employee performance. Career development partially influence in significant way on PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Manado employee performance. Job involvement partially not influence in significant way on PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Manado employee performances.

Keywords : merit system, career development, job involvement, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang kompleks, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan (*to survive*) pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang (Susilowati, 2005; Yosa, 2004; Yurniwati, 2005).

Kinerja perusahaan baik swasta dan organisasi publik perlu meningkatkan pelayanannya dalam rangka menghadapi persaingan baik global, nasional maupun lokal. Untuk itu perlu ada peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing dan kompetitif dengan perusahaan swasta dan organisasi publik lainnya. Di Indonesia salah satu organisasi publik yang penting untuk ditingkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah perusahaan yang berfokus pada pengelolaan bandar udara yang dikenal dengan nama PT Angkasa Pura (Persero).

Perusahaan PT Angkasa Pura (Persero) merupakan organisasi publik atau Badan Usaha Milik Negara yang dimiliki pemerintah Republik Indonesia yang bertugas mengelola bandar udara di seluruh Indonesia. Pentingnya peran perusahaan ini mengingat saat ini salah satu mode transportasi utama antar daerah dan antara wilayah serta antar negara terpenting dan tercepat saat ini adalah pesawat terbang. Pesawat terbang saat ini telah menjadi mode transportasi utama pilihan masyarakat karena sudah lebih terjangkau, cepat, handal dan mampu mengatasi keterbatasan jarak dan waktu. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi yang bekerja dan melayani masyarakat dalam pengelolaan bandar udara ini.

Karena pentingnya bandar udara maka perusahaan PT Angkasa Pura (Persero) di Indonesia harus berbenah diri dalam menghadapi persaingan dengan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan ini. Salah satu perusahaan PT Angkasa Pura yang ada di Indonesia adalah PT Angkasa Pura 1 Manado yang mengelola bandara udara Sam Ratulangi Manado.

Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh merit system terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Manado.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Manado.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Manado.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan dapat diidentifikasi menjadi empat tipe, yakni sumber daya finansial, sumberdaya manusia, sumberdaya fisik dan sumberdaya teknologi (Simamora, 2007). Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi sebab manusia merupakan pelaku utama dalam pengelolaan ketiga sumber daya yang lain. Kualitas dari hasil penggunaan dari ketiga sumber daya tersebut dipengaruhi oleh keputusan dari manusia. Sehingga manusia merupakan penentu kegagalan dan kesuksesan dalam suatu perusahaan.

Merit System

Merit system menurut kosa kata *merit*; a good quality which is deserve to be praised (hal-hal yang baik patut di hargai), sedangkan *system*; a set of thing that that are c onnected or that work together (Hornby, 1997) (Gabungan beberapa faktor yang terkait satu sama lain, dan jika salah satu faktor berubah akan mempengaruhi perubahan pada faktor-faktor terkait lainnya) (Sinurat, 2007).

Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa pengembangan karier mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan pelatihan kerja baik teknis maupun manajerial.

Keterlibatan Kerja

Lodahl dan Kejner (dalam Cilliana dan Mansoer, 2008) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Namun, perlu diingat bahwa individu yang terlibat dalam pekerjaannya belum tentu merasa senang dengan pekerjaannya karena pada kenyataannya individu yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya juga dapat memiliki derajat keterlibatan yang sama dengan individu yang menyukai pekerjaannya. Sedangkan menurut Steers dan Porter (1991) keterlibatan kerja menunjukkan seberapa besar ketertarikan individu terhadap tugas atau pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006) juga menyatakan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Hubungan antara variable

Hubungan antara Merit Sistem dan Kinerja

Merit system atau sistem pengupahan sangat penting terkait kinerja karyawan. Hal ini karena sistem pengupahan yang baik seperti model merit system yang berbasis prestasi bisa berdampak pada kinerja karyawan secara individual. Merit system yang sudah ada sejak lama bisa menjadi panduan memberikan upah yang sesuai kinerja yang dicapai.

Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja

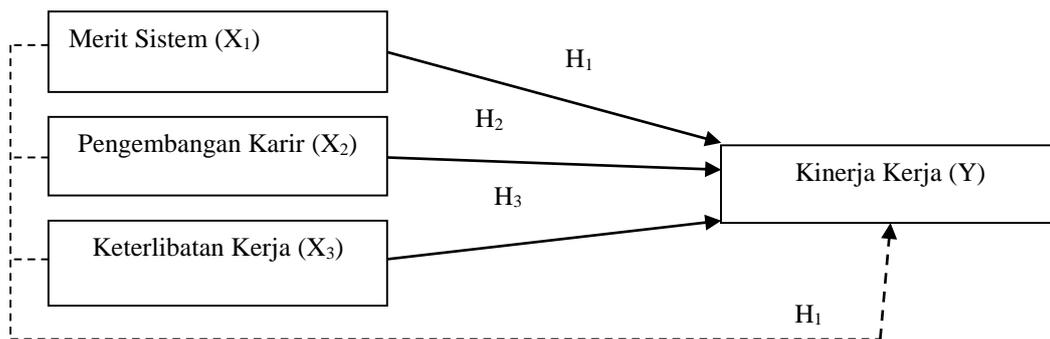
Pengembangan karir penting dalam peningkatan kinerja. Pegawai yang mengalami peningkatan karir di berbagai bidang akan bekerja dengan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak atau kurang dalam pengembangan karirnya. Hal ini karena pegawai atau karyawan yang mengembangkan karirnya akan memiliki pendidikan,

ketrampilan, pengalaman, serta motivasi yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki atau melakukan pengembangan karir.

Hubungan Keterlibatan Kerja dan Kinerja Kerja

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang peduli terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan kinerja, prestasi serta kualitas kerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan asal-asalan, tanpa prestasi serta kerja dengan kualitas rendah. Inilah yang merupakan hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja kerja.

Kerangka Pikir dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pikir Dalam Penelitian
Sumber: Data olahan, 2016

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga merit sistem, pengembangan karir, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja.
2. Diduga merit sistem, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja.
3. Diduga pengembangan karir, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja.
4. Diduga keterlibatan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura 1 Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari karyawan Angkasa Pura Manado berkaitan dengan topik penelitian, yaitu 1 sampai 2 bulan yaitu bulan Juli sampai Agustus 2016.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini menempuh beberapa langkah diantaranya dilakukan kajian awal dengan melakukan studi literatur. Kemudian melakukan pengidentifikasian tentang masalah, merumuskannya, menetapkan tujuan/manfaat penelitian, kemudian membatasi masalah. Perancangan dan persiapan survei pada objek penelitian yang telah ditentukan, kemudian dilakukan pengumpulan data, mendeskripsikan data, membahasnya, kemudian menarik kesimpulan dan memberikan saran – saran guna melengkapi penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Angkasa Pura Manado yang berjumlah 411 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013: 149). Jumlah sampel diambil dari rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$
$$n = \frac{411}{1 + 411(0.1^2)}$$

$n = 80,43$ dibulatkan menjadi 81 responden.

Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel atau teknik sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel purposif yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Metode ini dipakai untuk memperoleh sampel yang benar-benar representative.

Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Uji Validitas (*Validity Test*)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan, 2009).

Uji Reliabilitas (*Reliability Test*)

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Persyaratan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai *Durbin-Watson* (DW-Test).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien regresi untuk x_1
β_2	=	Koefisien regresi untuk x_2
β_3	=	Koefisien regresi untuk x_3
ε	=	Standar error
Y	=	Kinerja Kerja
X_1	=	Merit Sistem
X_2	=	Pengembangan Karir
X_3	=	Keterlibatan Kerja

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:97).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

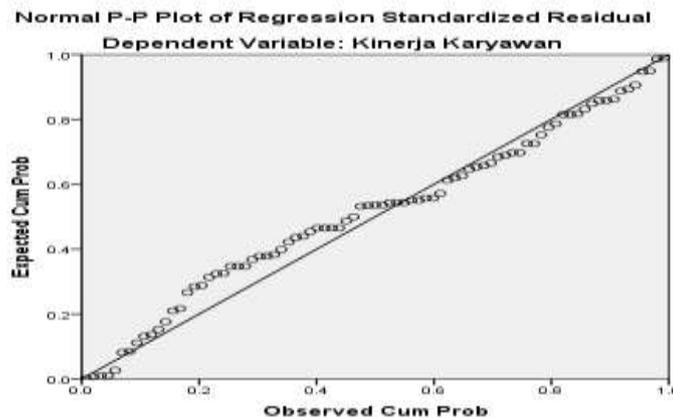
Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Merit sistem (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	Valid	0,787	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	$X_{2,1}$	0,000	Valid	0,754	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Keterlibatan Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,000	Valid	0,787	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,762	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

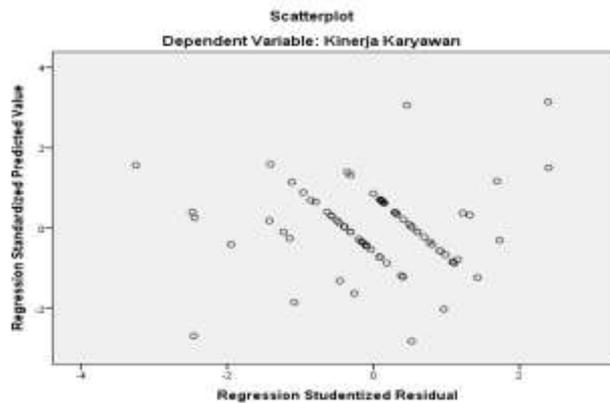
Analisis Hasil Penelitian
Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 1 Uji Asumsi Klasik Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolineraritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Merit sistem	.908	1.101
Pengembangan Karir	.874	1.145
Keterlibatan Kerja	.913	1.096

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil diatasdapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Merit sistem (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Keterlibatan Keraja (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Table 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.799	1.749
Merit sistem	.305	.076
Pengembangan Karir	.214	.086
Keterlibatan Kerja	.020	.078

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi $Y = 6,799 + 0,305 X_1 + 0.214 X_2 + 0.020 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Merit sistem (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Keterlibatan Kerja (X₃) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Table 4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.265	1.09947

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.541 artinya mempunyai kuat. Nilai R square adalah 0,292 atau 29,2% Artinya pengaruh semua variable bebas : Merit sistem (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Keterlibatan Kerja (X₃) terhadap variable independent Kinerja karyawan adalah sebesar 29,2% dan sisanya sebesar 70,8% di pengaruhi variabel lain.

Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Merit sistem (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y)

Table 5. Uji F

F	Sig.
10.609	.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Merit sistem (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Keterlibatan Kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan.Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Table 6. Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.888	.000
Merit sistem	3.992	.000
Pengembangan Karir	2.500	.015
Keterlibatan Kerja	.254	.800

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H₀ atau Merit sistem (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir (X₂) signifikansi p-value = 0,015 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H₀ atau Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir (X₂) signifikansi p-value = 0,800 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H₀ atau Keterlibatan Kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Merit sistem terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkab bahwa Merit Sistem berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh naik turunnya Merit system. Dengan adanya Merit Sistem maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Merit system juga merupakan system penilaian yang adil bagi karyawan karena merupakan penilaian yang objektif. Dengan adanya Merit system maka kinerja seorang karyawan akan meningkat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh naik turunnya Pengembangan Karir. Dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan merasa bahwa pengetahuan serta pengalaman mereka semakin bertambah sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerja dalam suatu organisasi. Seorang karyawan yang karirnya meningkat akan menunjukkan kinerjanya. Pengembangan karir PT Angkasa Pura 1 (Persero) berpengaruh secara signifikan karena karir di PT Angkasa Pura 1 sangat menjanjikan sehingga karyawan yang bekerja akan semakin menunjukkan kinerjanya.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh naik turunnya Keterlibatan Kerja. Meskipun seorang yang sudah terlibat dalam suatu pekerjaan atau mengambil bagian serta berpartisipasi belum tentu mereka akan menunjukkan kinerjanya sebagai seorang karyawan. Karena kinerja hanya diukur dengan factor tersebut namun kinerja diukur dengan pencapaian. Keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan seorang yang ikut atau terlibat dalam suatu pekerjaan belum tentu menunjukkan kinerjanya. Ada karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi justru memiliki kinerja yang rendah dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setiani (2011) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Merit sistem, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado.
2. Merit sistem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado.
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado.
4. Keterlibatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Mengingat Merit sistem dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado, Maka pihak PT Angkasa Pura 1 (Persero) Manado harus memperhatikan faktor tersebut.

2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Pemasaran khususnya untuk Merit sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja dan Kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Merit sistem, Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Sinurat, S. P. 2007. Analisis Pengaruh Merit System terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMU Dharma Pancasila di Medan. USU Repository.

Buku

- [2] Hornby AS. 2013. Oxford Advanced Dictionary of Current English. Oxford University.
- [3] Hasibuan,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [4] Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta : Erlangga
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [6] Simamora, B. 2007, Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen, PT Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta.
- [7] Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [8] Sugiyono, 2013. Metode *Penelitian Bisnis (pendekatan kualitatif, kuantitatif dan kualitatif dan r&d)*. Alfabeta, Bandung.