

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Angga Pramadista Sudrajat¹, Rizky Maulana²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
anggapramadista@stiepgri.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Latar belakang masalah dari penelitian ini bahwa kinerja belum optimal. Seperti terlambat menyelesaikan pekerjaan dan banyak mengobrol pada saat bekerja. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 64 responden dari populasi 178 orang yang bekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitas data, uji prasyarat analisis dan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penentu terpenting dalam perjalanan waktu, harus diakui, karena perkembangan dunia saat ini adalah hasil pemikiran manusia, mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan manusia itu sendiri dalam bidang ekonomi dan komersial, itu terkait dengan kemampuan gabungan perusahaan untuk mengikuti perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan ini terhadap perubahan di dunia bisnis. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang melakukan kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persaingan komersial yang

semakin ketat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Untuk menghadapi persaingan ini, setiap organisasi harus memiliki sumber daya organisasi yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk kuantitas produksi, kualitas produksi, waktu produksi, kehadiran kerja, dan sikap kolaboratif. Oleh karena itu, kinerja sangat penting baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dimaksimalkan melalui peluang pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir bukan hanya cara bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengejar jalur karir tertentu yang secara positif akan mengubah karir mereka. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi juga harus dicapai dengan pengembangan karir, karena perusahaan berusaha untuk mempromosikan kepuasan kerja yang sehat ketika hak dan tugas karyawan diatur secara konsisten dengan fungsi, peran dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan perusahaan dapat berpartisipasi. .

Selain pengembangan karir, tentunya setiap karyawan perusahaan ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya dan jika harapan tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut akan selalu bersemangat untuk bekerja. Remunerasi dapat berupa

pembiayaan langsung atau tidak langsung dan non-finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diperoleh anggota dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung, juga dikenal sebagai manfaat, mencakup semua imbalan finansial yang tidak tercakup oleh kompensasi langsung. Imbalan non-finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik tempat orang tersebut bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang individu melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya (Engkus, Setiadi, & Sudrajat, 2020)

Menurut Sadili Samsudin (2006:133) mendefinisikan “pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

2. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berfokus pada pengembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis ke depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima bahwa keberadaannya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia (Nawawi, 2006: 98). Tanpa sumber daya manusia yang kompetitif, suatu organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya ditinggalkan karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Keadaan yang demikian menuntut organisasi/perusahaan untuk melakukan

pengembangan karir pegawai, yang harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Menurut Handoko dalam Megita (2014) dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi:

1. Pendidikan
 - 1) Latar belakang pendidikan
 - 2) Wawasan pengetahuan
2. Pelatihan
 - 1) Frekuensi pelatihan
 - 2) Keahlian tertentu
3. Pengalaman kerja
 - 1) Masa bekerja
 - 2) Penguasaan tertentu
 - 3) Keterampilan

Kompensasi

Kompensasi karyawan merupakan pendapatan bagi mereka dan keluarganya, gambaran status sosial karyawan. Tingkat pendapatan memiliki pengaruh yang besar terhadap penentuan taraf hidup. Besaran gaji pegawai erat kaitannya dengan pendidikan pegawai, tingkat pekerjaan dan amanahnya. Selain itu, wawancara kinerja dan kepatuhan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:119) “Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan”. Selanjutnya menurut Wibowo (2016:271) “Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Terdapat dua dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357) yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung

1) Gaji

Gaji adalah imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai sebagai akibat dari kedudukannya sebagai pegawai yang mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai imbalan tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam suatu perusahaan. .

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus untuk mencapai tujuan kinerja atau uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan jika melebihi tujuan.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan langsung yang dibayarkan kepada karyawan

karena melebihi standar yang ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah tunjangan tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya dalam bentuk provisi seperti asuransi, tunjangan, pensiun dan lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, pengukuran dan indikator gaji merupakan cara untuk menghargai seberapa puas karyawan terhadap perusahaan dan dapat dilihat bahwa diukur dengan mengacu pada indikator ahli di atas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan permasalahan causal (sebab-akibat). Dengan pendekatan metode eksploratory riset. Metode asosiatif causal dalam model penelitian melibatkan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dengan variabel prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. KINO INDONESIA TBK yang bekerja di bidang sepatu, PT. KINO INDONESIA TBK dengan jumlah karyawan yang menjadi populasi sebanyak 178 Orang. Ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian

ini menggunakan rumus N Slovin dengan tingkat error 10% menjadi 64 orang karyawan PT. KINO INDONESIA TBK. Sedangkan metode sampling yang digunakan yaitu Probability Sampling dengan teknik simple random sampling, yaitu penentuan sampel penelitian secara acak sederhana, tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir Item

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,452	0,3	Valid
2	0,602	0,3	Valid
3	0,663	0,3	Valid
4	0,670	0,3	Valid
5	0,605	0,3	Valid
6	0,590	0,3	Valid
7	0,587	0,3	Valid

Sumber : Data Primer PT. Kino Indonesia Tbk

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,618	0,3	Valid
2	0,763	0,3	Valid
3	0,551	0,3	Valid
4	0,629	0,3	Valid
5	0,816	0,3	Valid
6	0,486	0,3	Valid

Sumber : Data Primer PT. Kino Indonesia Tbk

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
1	0,621	0,3	Valid
2	0,722	0,3	Valid
3	0,529	0,3	Valid
4	0,574	0,3	Valid
5	0,654	0,3	Valid
6	0,429	0,3	Valid
7	0,508	0,3	Valid
8	0,570	0,3	Valid

Sumber : Data Primer PT. Kino Indonesia Tbk

Hasil uji validitas dari ketiga variabel diatas adalah valid, karena r hitung > r tabel 0.3

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal	Mean	.0000000
Parameters a,b		
	Std. Deviation	2.37978445
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.069
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp Sig.* (2-tailed) sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05. Maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karir

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pengembang an karir	Between	(Combined)	290.927	15	19.395	2.982	.002
	Groups	Linearity	213.477	1	213.477	32.823	.000
		Deviation from Linearity	77.450	14	5.532	.851	.614
	Within Groups		312.182	48	6.504		
	Total		603.109	63			

Sumber : data primer diolah sendiri,2021

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Deviation for Linearity Sig.* adalah $0,614 > 0,05$ yang berarti data memiliki hubungan linier secara signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas Kompensasi

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between	(Combined)	271.781	13	20.906	3.155	.002
	Groups	Linearity	142.697	1	142.697	21.534	.000
		Deviation from Linearity	129.084	12	10.757	1.623	.115
	Within Groups		331.329	50	6.627		
	Total		603.109	63			

Sumber : data primer diolah sendiri,2021

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Deviation for*

Linearity Sig. adalah $0,115 > 0,05$ yang berarti data memiliki hubungan linear secara signifikan.

Tabel 7
Hasil Uji
Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.601	1.889		.848	.400
Pengembangan karir	.052	.069	.108	.746	.458
Kompensasi	-.052	.072	-.104	-.719	.475

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data primer diolah sendiri,2021

Pada tabel 7 terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir

(X1) sebesar $0,458 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kinerja. Sedangkan diketahui nilai signifikan variabel Kompensasi (X2) sebesar

$0,475 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kinerja.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Coefficient B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah sendiri, 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas yaitu pengembangan karir 0.777 dan kompensasi 0.777 lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0.01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu pengembangan karir 1.286 dan kompensasi 1.286. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala

multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi
Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.546	2.896		5.022	.000

Pengembangan karir	.447	.106	.470	4.209	.000
Kompensasi	.262	.111	.265	2.369	.021

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : data primer diolah sendiri, 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 14.546 + 0,447 X_1 + 0,262 X_2$$

Tabel 10

Hasil Analisi Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.389	2.41848

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, PengembanganKarir

b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : data primer diolah sendiri,2021

Tabel 11

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.546	2.896		5.022	.000

Pengembangan karir	.447	.106	.470	4.209	.000
Kompensasi	.262	.111	.265	2.369	.021

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : data primer diolah sendiri,2021

1. Pengembangan karir

Hasil statistik uji t variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung sebesar 4.209 > t tabel 1.997 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,447. Maka H0 ditolak H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja diterima.

2. Kompensasi

Hasil statistik uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.369 > t tabel 1.997 dengan nilai signifikan sebesar 0.021 < 0.05 dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,262 Maka H0 ditolak H2 diterima, sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja diterima

Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 karena nilai $sig < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulannya Pengembangan karir dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara f hitung dengan f tabel. Dengan melihat tabel distribusi nilai f tabel sebesar 3.14 selanjutnya membandingkan nilai f hitung sebesar 21.056 sehingga dapat disimpulkan bahwa f hitung $>$ f tabel. Artinya pengembangan karir dan kompensasi bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.317	2	123.158	21.056	.000 ^b
	Residual	356.793	61	5.849		
	Total	603.109	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan karir

Sumber : data primer diolah sendiri,2021

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan analisis data, tampak adanya hubungan yang signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis data regresi berganda dan pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa pengembangan karir tidak hanya merupakan cara bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk mengejar jalur karir tertentu yang memiliki perubahan positif dalam karir mereka. . Peningkatan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena perusahaan akan mengupayakan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur agar selaras dengan posisi, peran dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Menurut Sadili Samsudin (2006:133) mendefinisikan “pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan” Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang individu melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Kinerja berarti bahwa perilaku konkrit setiap orang menjadi kinerja di tempat kerja yang diterima karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan Engkus dkk (2020)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengembangan karir (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar $4.209 > t$ tabel 1.997 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kino Indonesia Tbk. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Victoria Sajangbati (2016) pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor wilayah Manado.

Selain pengembangan karir, setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi

yang sesuai dengan harapan mereka dan apabila harapan mereka terpenuhi maka karyawan tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial langsung maupun tidak langsung dan non-finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh anggota dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Menurut Hasibuan (2017:119) “Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Hasil penelitian pada hipotesis 2 ini mendukung penelitian Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. Dengan hasil yang dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,770 sedangkan untuk hasil nilai t hitung sebesar $2.860 > 1.990$, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan karir yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan maka karyawan akan dengan senantiasa bersemangat bekerja yang

tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kino Indonesia Tbk. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $21.056 > F$ tabel 3.14 dan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ayu Nadia (2019) Kompensasi dan Pengembangan Karir secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor wilayah Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kino Indonesia Tbk, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia Tbk. Dari uji hipotesis statistik pengaruh pengembangan karir

secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $4.209 > t$ tabel 1.997 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

2. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia Tbk. Dari uji hipotesis statistik pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $2.369 > t$ tabel 1.997 dengan nilai signifikansi sebesar $0.021 < 0.05$.

3. Secara simultan variabel pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia Tbk. Dari uji hipotesis statistik pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar $21.056 > F$ tabel 3.14 dan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variasi (perubahan) kinerja karyawan PT Kino Tbk, 38,9%-nya dipengaruhi oleh variasi (perubahan) pengembangan karir dan kompensasi secara bersamaan. Adapun sisa 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar pengembangan karir dan kompensasi.

Saran

Setelah mengetahui hasil penelitian mengenai pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia Tbk, Selanjutnya peneliti menyampaikan saran – saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar dapat mempertahankan kinerja karyawan tetap baik maka dari itu PT. Kino Indonesia Tbk diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan program – program pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan karirnya di perusahaan, misalnya bisa dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu, dan adanya promosi agar memacu karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Kino Indonesia Tbk juga perlu mengevaluasi lagi sistem pemberian kompensasi dan tunjangan yang ada agar karyawan mendapatkan kepuasan dan dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya memberikan bonus

kepada karyawan yang mampu menyelesaikan target yang sudah ditetapkan.

3. Jika memiliki kemampuan, maka sebaiknya PT. Kino Indonesia Tbk meningkatkan sistem pengembangan karir juga kompensasi secara bersamaan (sekaligus). Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian ini terbukti bahwa secara simultan pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan signifikan, dengan besar pengaruh 38,9%.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada PT Kino Indonesia Tbk untuk mencari tahu faktor apa di luar pengembangan karir dan kompensasi yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa pengaruh variabel bebas lain di luar pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,1%.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., & Sari, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.*

- Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Engkus, E., Setiadi, S., & Sudrajat, A. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Industri Garment di Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 24-30, 24-30.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 16-35.
- Kudsi, Muh Ridwan, dkk. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Samarinda. *Jurnal Manajemen Volume 9 (2), Hal. 85- 93*.
- Mohammed, Fatema. & Eleswed, Muath. (2013)
- Nugroho, A. D. & Kunartinah. (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), September 2012
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat. *JIMF. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 1 (2)
- Utama, A & Edy, (2013) . *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada karyawan produksi UAP LEAN PT*

Techpack Asia . Q-MAN, 2(1),
September 2012

Wahyuni, D., Utami, H. N., Ruhana, I.
(2014). Pengaruh Pengembangan
Karier Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan (Studi pada Karyawan
Tetap PT. Astra International, Tbk
Daihatsu Malang) . *Jurnal
Administrasi Bisnis*, 8(1), February
2014.