

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aburahmi Di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Putri Wulandari, Roswaty, Muhammad Bahrul Ulum

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Sumatera Selatan, Indonesia.

Correspondence email : putriwldr01@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Aburahmi di Kabupaten PALI. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Karyawan yang mengisi kuesioner diambil 55 responden sebagai sampel. Sumber data pada penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan menggunakan teknik Sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis t menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Kemudian hasil analisis uji F (simultan) menunjukkan Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Dilihat dari koefisien determinasi R Square sebesar 0,274 yang berarti 27,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karir sisanya sebesar 72,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract.. The purpose of this study was to determine the Effect of Compensation and Career Development on Employee Performance at PT Aburahmi in PALI Regency. This research was conducted on PT. Aburahmi employees at Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) jerus. 55 respondents as a sample. The data source in this study were secondary data and primary data using saturated sampling technique. Based on the results of the analysis, it shows that compensation and career development have a positive and significant effect on employee performance at Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). F test (simultaneous) shows that Compensation and Csreer Development both have an effect on Employee Performance at Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Viewed and the coefficient of determination R Square is 0.274 which means 27,4% of employee performance variables can be explained by compensation and career development as much 72,6% can be explained by other variables not included in this study.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan seni yang mengelola hubungan manusia dan selalu berperan dalam tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa peran aktif karyawan, meskipun teknologi

perusahaan sudah begitu maju. Untuk itu, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan tetapi juga pada sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkemampuan, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan dedikasi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Tangilisan dalam Dahlan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu institusi dengan perbandingan besar ataupun kecil, sumber daya manusia dianggap sebagai aspek yang sangat menentukan dalam proses pengembangan institusi karena pengembangan tingkat

pelayanan akan terwujud apabila didukung oleh tingginya sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari standar kerja yang ditetapkan oleh institusi baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dikatakan sebagai kinerja yang baik. Dengan meningkatkan efisiensi karyawan, maka akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga dapat bertahan dan bersaing dalam bisnis yang berkualitas dan tindakan tersebut dapat meningkatkan efisiensi karyawan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu institut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Cahyono (2019) berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang telah dilakukan, dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yang tidak kalah pentingnya adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan faktor penting yang dalam mempertahankan karyawan terbaik dan menarik bakat yang potensial. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai balasan atas kebaikan yang dibagikan kepada perusahaan.

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan profesional, yaitu dengan cara memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir adalah jabatan atau posisi yang dapat dipegang seseorang dalam suatu organisasi selama masa kerjanya, dan tujuan karir adalah posisi tertinggi yang dapat dicapai seseorang dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2017) Pengembangan karir adalah perbaikan secara pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karir.

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya diantaranya Issn & Yovita (2022) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan pengembangan karir

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Zaskya (2021) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Marpaung et al (2019) menjelaskan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada PT Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) bahwa saat ini kinerja karyawan di PT. Aburahmi masih belum optimal yang dilihat dari kuantitas pekerjaan seperti beberapa pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan serta karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Berkenaan dengan kompensasi, karyawan di PT. Aburahmi menerima bonus dan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga kompensasi yang diterima karyawan belum mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan kompensasi yang kurang mendukung dapat memungkinkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Sementara itu, pengembangan karir yang diterapkan masih belum memberikan dampak baik karena belum semua karyawan honor mendapatkan kesempatan mengembangkan karir.

Tinjauan Pustaka **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017) kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: (1) Fasilitas Kerja yaitu seperangkat alat pendukung

kelancaran operasional perusahaan, contohnya cuti berbayar, (2) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja, seperti memberi semangat dan motivasi, (3) Disiplin kerja adalah peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut memenuhinya agar tujuan tercapai, contohnya masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu, (4) Budaya kerja adalah perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi contohnya profesionalitas, tanggung jawab dan keteladanan, (5) Kompetensi merupakan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, contohnya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan, (6) Tingkat motivasi pekerja yang daya eneginya mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, contohnya dalam pemberian tugas pada karyawan dengan kondisi tertentu, (7) Kejelasan dan penerimaan peran seseorang pekerja yang merupakan penerimaan seorang atas tugas yang diberikan kepadanya, contohnya naik jabatan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator untuk seorang kinerja karyawan antara lain : (1) kualitas (2) kuantitas (3) pelaksanaan tugas (4) tanggung jawab

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah setiap pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menciptakan sistem penghargaan yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kompensasi merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Sutrisno (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Produktivitas perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan, (2) Kemampuan Untuk Membayar pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar

kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi, (3) Kesiediaan Untuk Membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi, (4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi, (5) Serikat Pekerja, Serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, dan wajar, (6) Undang-undang dan Peraturan yang Berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan yang membutuhkan perlindungan.

Menurut Hasibuan (2017) indikator dari kompensasi terdiri dari : (1) asuransi (2) upah atau gaji (3) bonus (4) tunjangan

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Miftahuljannah & Islami (2017) merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, komponen kegiatan institusi maksimal tanpa adanya dukungan dari institusi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018) pengembangan karir merupakan kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan rencana karir pribadinya.

Menurut Siagian (2019) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu: (1) Prestasi kerja

faktor yang sangat penting untuk menambah dan mengembangkan karir seseorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, (2) Kesetiaan pada institusi atau perusahaan merupakan potensi seseorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama, (3) Mentor dan sponsor. Mentor adalah seseorang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, (4) Dukungan para bawahan merupakan

dukungan yang diberikan bawahan dalam memajukan tugas atasan yang bersangkutan, (5) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Menurut Afandi (2018) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut : (1) kebijakan institusi, (2) Performa kerja, (3) Konteks pendidikan, (4) pelatihan (5) kesetiaan pada organisasi

METODE

Adapun pada penelitian ini, objek penelitian yang diambil yaitu karyawan PT. Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang mana jumlah sampel sebanyak 55 karyawan, pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Untuk sumber data pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan google form yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Aburahmi. Sumber data lainnya berasal dari kajian-kajian pustaka maupun dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana untuk model persamaan guna menghitung regresi linear berganda tersebut yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket:

Y = Kinerja Karyawan; a = Nilai Konstanta; b_1 = koefisien regresi variabel bebas 1; X_1 = Kompensasi; b_2 = koefisien regresi variabel bebas 2; X_2 = Pengembangan Karir; e = Error.

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Menurut Ghozali (2018) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) pada penelitian analisis regresi berganda.

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji

Parsial (Uji t) dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikansi antar variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Signifikan > 0,05 dan t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikansi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut t_{tabel} dalam penelitian;

$$T_{tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 55-2-1)$$

$$= (0,25 ; 52)$$

$$= 0,00049 \text{ (diperoleh dari nilai } t_{tabel}$$

dengan sampel 55)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual melalui goodness of fit. Jadi pengujian a sebesar 0,05 maka uji F adalah :

- Bila hasil nilai Signifikan > 0,05 H_0 diterima, maka Kompensasi dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).
- Bila hasil nilai Signifikan < 0,05 H_0 ditolak, maka Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT. Aburahmi melalui Google Form. Penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 15 pernyataan yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 5 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X_2) dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner disebarkan kepada karyawan PT. Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) sebanyak 55 responden. Hasil data kuesioner penelitian yang telah disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala ordinal data diolah dengan menggunakan

program SPSS versi 22. Data tersebut telah memenuhi kriteria dan layak untuk dianalisis.

Data yang diperoleh sebanyak 55 responden dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan. Karakteristik responden berguna untuk mendeskripsikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Karakteristik responden tersebut telah diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	32	58,2%
Perempuan	23	41,8%
Jumlah	55	100%

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan Tabel 1 terkait jenis kelamin responden dengan jumlah responden 55 karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak didominasi oleh laki-laki berjumlah 32 karyawan dengan persentase 58,2% jika dibandingkan perempuan hanya sebanyak 23 karyawan dengan persentase 41,8%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
20-30 tahun	12	21,8%
31-40 tahun	24	43,6%
>41 tahun	19	34,5%
Jumlah	55	100%

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan Tabel 2 usia responden yang dijadikan sampel penelitian dengan kategori usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan >41 tahun. Pada tabel diatas bahwa usia responden 20-30 tahun sebanyak 12 karyawan dengan persentase 21,8%, kemudian di usia 31-40 tahun sebanyak 24 karyawan dengan persentase 43,6%, dan untuk usia >41 tahun sebanyak 19 karyawan dengan persentase 34,5%. Ini artinya pada penelitian ini usia responden banyak didominasi karyawan berusia 31-40 tahun dengan total karyawan 55 responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
1-3 tahun	1	1,8%
3 tahun	22	40,0%
4 tahun	21	38,2%
5 tahun	11	20,0%
Jumlah	55	100%

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja karyawan berjumlah 1 karyawan dengan persentase 1,8%, untuk lama bekerja 3tahun berjumlah 22 karyawan dengan persentase 40,0%. Kemudian lama bekerja 4 tahun berjumlah 21 karyawan dengan persentase 38,2% dan untuk lama bekerja 5 tahun berjumlah 11 karyawan dengan persentase 20,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka yang telah bekerja paling lam dalam penelitian didominasi oleh mereka yang telah bekerja selama 3 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SD	18	32,7%
SMP	8	14,5%
SMA	23	41,8%
SARJANA	6	10,9%
Jumlah	55	100%

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan tabel 4 dilihat dari pendidikan terakhir diketahui bahwa pendidikan terakhir SD berjumlah 18 karyawan dengan persentase 32,7%, kemudian pendidikan terakhir SMP berjumlah 8 karyawan dengan persentase 14,5%, dan pendidikan terakhir SMA berjumlah 23 karyawan dengan persentase 41,8%, dan untuk pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 6 karyawan dengan persentase 10,9%. Sehingga dapat disimpulkan pendidikan terakhir pada penelitian ini banyak didominasi oleh pendidikan terakhir SMA.

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas pada X1, X2, dan Y

Variabel	Pernyataan	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	K1	0,668	0,2656	Valid
	K2	0,782	0,2656	Valid
	K3	0,790	0,2656	Valid
	K4	0,668	0,2656	Valid
	K5	0,724	0,2656	Valid
Pengembangan Karir	PK1	0,640	0,2656	Valid
	PK2	0,612	0,2656	Valid
	PK3	0,685	0,2656	Valid
	PK4	0,719	0,2656	Valid
	PK5	0,653	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,714	0,2656	Valid
	KK2	0,733	0,2656	Valid
	KK3	0,752	0,2656	Valid
	KK4	0,592	0,2656	Valid
	KK5	0,628	0,2656	Valid

Sumber : SPSS V.22

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa instrumen yang digunakan mengenai Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Aburahmi dinyatakan valid. Semua pernyataan dikatakan

valid karena adanya kesamaan antara hasil data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dari alat yang diukur. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya nilai korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} secara keseluruhan.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Kompensasi	0,768	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,651	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS V. 22

Dari tabel 6 diatas menunjukkan semua penelitian dianggap reliable jika semua alat dapat digunakan untuk mengumpulkan data, dapat dikatakan reliabel karena terdapat indeks yang menunjukkan bahwa data tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila data digunakan dua kali dengan gejala yang sama namun hasil tetap relatif konsisten maka data

tersebut dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian reliabel dan total *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda adalah berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.614	2.087		4.128	.000
	Kompensasi	.179	.120	.203	2.699	.004
	Pengembangan karir	.404	.139	.394	2.912	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS V.22

Dari hasil tabel 7 dilihat dari Unstandardized Coefficients maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,614 + 0,179 X_1 + 0,404 X_2 + 2,087$$

a. Nilai konstan sebesar 8,614 bernilai positif artinya apabila variabel kompensasi dan pengembangan karir dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.

b. Nilai koefisien regresi kompensasi menunjukkan nilai sebesar $b_1 = 0,179$ yang artinya jika setiap nilai variabel kompensasi penambahan 1% jadi kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,179.

c. Nilai koefisien regresi pengembangan karir menunjukkan nilai sebesar $b_2 = 0,404$ yang artinya jika setiap nilai variabel pengembangan karir penambahan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 0,404.

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.614	2.087		4.128	.000
	Kompensasi	.179	.120	.203	2.699	.004
	Pengembangan Karir	.404	.139	.394	2.912	.005

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Sig. dari variabel Kompensasi (X1) terhadap kinerja seorang karyawan sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai thitung $2,699 > 1,674$ dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aburahmi.

Kemudian nilai Sig. dari variabel Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai thitung $2,912 > 1,674$ dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(Y) pada PT. Aburahmi.

Tabel 9
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.736	2	68.368	9.794	.000 ^b
	Residual	363.009	52	6.981		
	Total	499.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan dari tabel 9 bahwa didapat nilai Fhitung sebesar 9,794 nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 4,02 dengan probabilitas 0,000. Dapat dilihat pada tabel anova diatas bahwa nilai probabilitas kecil dari 0,05 maka dari itu dapat

dikatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Tabel 10
Uji Koefisien Korelasi
MODEL SUMMARY

MODEL	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,523	0,274	0,246	2,642

Sumber : SPSS V.22

Hasil dari tabel diatas diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,523 sehingga besarnya tingkat hubungan antara

variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah (52,3%).

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,523	0,274	0,246	2,642

Sumber : SPSS V.22

Koefisien determinasi (R^2) dilihat dari tabel 9 bahwa nilai R^2 sebesar 0,274 sehingga besarnya tingkat kontribusi antara variabel independen dan dependen yaitu lemah dengan nilai sebesar 27,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 72,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian secara parsial (Uji t), menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aburahmi. Yang dibuktikan dengan nilai Signifikan sebesar 0,004 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel (2,699 > 1,674) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil uji penelitian secara parsial (Uji t), menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aburahmi. Yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel (2,912 > 1,674) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji penelitian secara simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aburahmi. Yang dibuktikan dengan nilai Signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 9,794 nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa bila penilaian karyawan mengenai kompensasi dan pengembangan karir baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan besarnya tingkat hubungan antara variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sedang (52,3%).

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,274. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi antara variabel kompensasi dan pengembangan karir bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karir, sisanya sebesar 72,6% dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali. (2018). *metode penelitian*. uji simultan (uji F).
<https://www.google.com/url/sarctjesrc/sourcwebcd/cad/rjauact/https//2Frepository.usm.ac.id/2Ffiles/2Fskripsi-06-BAB-III-20190225013701>.

- Ghozali. (2018). *Uji Multikolinieritas*. Uji Multikolinieritas. <https://www.google.com/url/satrct/qesrcs&source/webcd/ved/https//2Frepository.stei.ac.id/2DBAB/2520III/2520METODA/2520PENELITIAN.pdf>
- Ghozali. (2018). *uji reabilitas*. uji reabilitas. <https://www.google.com/url/satrct/jq/esrcs&source/web.cdved/https//2ahFrepository.stei.ac.id/2F297/2F3/2FBAB/2520III/2520METODA/2520PENELITIAN.pdf>
- Hasibuan. (2017). *Bab II Kajian Pustaka*. Indikator-Indikator Kompensasi. <https://www.google.com/url/http//3A/2F/2Fdigilib.iainkendari.ac.id/2F2940/2F3/2FBAB/25202III/2520Metoda/2520Penelitian.pdf>
- Hasibuan. (2019). *Bab II kajian pustaka*. landasan teori kompensasi. https://www.google.com/url/https//3A/2F/2Felibrary.unikom.ac.id/2Fid/2Feprint/2F4365/2F8/2Funikom_Dicky/2529Heryanto_BAB/2529II.pdf
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Issn, P., & Yovita, I. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - Issn Dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Riau Tahun 2002-2021. 11(1).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- lita wulanti. (2022). *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Paradigma*. pengertian kinerja karyawan.
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.
- Miftahuljannah & Islami, (2017). Menurut Hasibuan dalam Hamali, (2018). (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo(PERSERO)*. <https://www.google.com/url/2ahUKEwji8Z3s0uj6AhUAR2wGHbolBjcQFnoECBYQAQ&url/https//3A/2F/2Fejournal.bsi.ac.id/2Findex.php/2Fcakrawala/2Farticle/2Fdownload/2F2392/2F1761.pdf>
- Priansa. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi*. [http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1191/4/BAB II.pdf](http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1191/4/BAB%II.pdf)
- Rahmat Gunawan, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama.
- Robbins dalam Bintoro & Daryanto. (2017). *kajian pustaka*. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan. https://www.google.com/url/2ahFrepository.um-surabaya.ac.id/2F3995/2F3/2FBAB_II.pdf
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siagian. (2019). *pengaruh pengembangan karir*. faktor faktor mempengaruhi pengembangan karir. <https://www.google.com/https/3A/2F/2Fjournal.unismuh.ac.id/2Findex.php/2Fcompetitiveness/2Farticle/2Fdownload/2F4464/2Fpdf>
- Sugiyono. (2017). *data kualitatif dan kuantitatif*. data kualitatif dan kuantitatif. <https://www.google.com/url/https/3A/2F/2Frepository.stiedewantara.ac.id/2F539/2F3/2FBAB/2520III.pdf>
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian*. data kuantitatif. <https://www.google.com/stiedewantara.ac.id/2F539/2F3/2FBAB/2520III.pdf>
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian*. objek dan subjek penelitian. <https://www.google.com/url/2ahFrepository.umsida.ac.id/2Fbitstream/2Fhandle/2F123456789/2F25783-2FBAB-2520II>
- Sutrisno. (2017). *Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran*. https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/271286/File14_Bab-II.pdf
- Tangilisan dalam (Dahlan, H. dan H. (2017). *Landasan Teori*. Pengertian Manajemen

Sumber Daya Manusia.
<https://docplayer.info/195534543-Bab-ii-landasan-teori-pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

Widayati. (2019). *landasan teori*. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.https://www.google.com/url/https://Frepository.bsi.ac.id.FFile_Bab-II-Landasan-Teori.pdf.

Zaskya, zhaliya allya. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Di Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung.