

## Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan *Delivery* PT. Satria Antaran Prima

Ibnu Fajar<sup>a\*</sup>, Khusnul Fikri<sup>b</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>c</sup>

<sup>abc</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

\* E-mail: [190304082@student.umri.ac.id](mailto:190304082@student.umri.ac.id)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Delivery* PT. Satria Antaran Prima. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Sampel penelitian sebanyak 80 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Delivery* PT. Satria Antaran Prima dan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Delivery* PT. Satria Antaran Prima. Simpulan yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat memperhatikan faktor kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.*

### Pendahuluan

Menurut Simamora (2014) berpendapat kinerja adalah tingkat di mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Begitupula halnya dengan PT. Satria Antaran Prima (SAP *Express*) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik yang salah satu cabangnya terletak di Jl. Gunung Papandayan No. 40A, Kel. Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau. Kantor SAP *Express* di Kota Pekanbaru melayani pelanggan untuk melakukan pengiriman paket, dokumen, barang, kartu kredit, *e-commerce*, dan lainnya. SAP *Express* adalah jasa pengiriman dengan jangkauan *cash on delivery* (COD) terluas di seluruh Indonesia. PT. Satria Antaran Prima Pekanbaru sendiri memiliki 80 pegawai yang bertugas sebagai karyawan *delivery* yang bertugas mengantarkan barang secara COD.

Berikut adalah kinerja karyawan *delivery* PT. Satria Antaran Prima Pekanbaru, yang mana penilaian kinerja dilakukan oleh Atasan Langsung dan Kacab/Manager PT. Satria Antaran Prima Pekanbaru terhadap 80 karyawan *delivery*. Kategori dan range nilai yaitu 1) A = Istimewa (81-100); 2) B = Baik (61-80); 3) C = Cukup (41-60); 4) D = Kurang (21-40); dan 5) E = Sangat Kurang (10-20). Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan *delivery*. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan *delivery* pada PT. Satria Antaran Prima Pekanbaru tahun 2019-2021 yang diukur berdasarkan 4 komponen penilaian menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena dari penilaian yang dilakukan pihak perusahaan terhadap 80 karyawan *delivery* secara keseluruhan belum mencapai bobot nilai yang diharapkan perusahaan. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa karyawan *delivery* PT. Satria Antaran Prima Pekanbaru belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Pada kuantitas hasil, ada beberapa tugas mengantarkan barang yang tidak diselesaikan oleh karyawan, misalnya dari 800 load/bulan yang merupakan target barang yang harus diantarkan karyawan hanya sekitar 500 load yang mampu diantarkan karyawan. Kemudian untuk kualitas dari hasil, beberapa laporan ada yang tidak lengkap, misalnya tidak dicantumkan tanggal laporan dan ada barang yang lupa didata oleh karyawan di dalam laporan kerja. Kemudian

untuk ketetapan dari hasil, karyawan belum bisa mengumpulkan dan menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan di karyawan *delivery* pada PT. Satria Antarana Prima Pekanbaru.

Belum optimalnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir (Wirawan, 2016). Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nooh *et al.*, (2017), mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Bustomi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Nooh *et al.*, (2017) dan Bustomi *et al.*, (2020) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Nooh *et al.*, (2017), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Marsuq (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Nooh *et al.*, (2017) dan Marsuq (2017) antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu pada umumnya telah meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian yang menunjukkan hasil yang konsisten masih terbatas khususnya pada konteks variabel kompensasi dan pengembangan karir. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Delivery PT. Satria Antarana Prima.

## **Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2015). Indikator kinerja karyawan yaitu : 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan waktu dari hasil; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2015).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2016). Indikator kompensasi adalah : 1) Upah; 2) Insentif; 3) Tunjangan; dan 4) Fasilitas (Rivai, 2017).

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2017). Indikator pengembangan karir adalah : 1) Pendidikan; 2) Pelatihan; 3) Mutasi; 4) Promosi Jabatan; dan 5) Masa Kerja (Hasibuan, 2017).

### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Pasolong (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Faktor-

faktor yang telah disebutkan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan di perusahaan salah satunya kompensasi. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengkaitan kompensasi dengan kinerja adalah bahwa dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja (kinerja). Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat (Mangkunegara, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Nooh *et al.*, (2017), mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Bustomi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Nooh *et al.*, (2017) dan Bustomi *et al.*, (2020) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

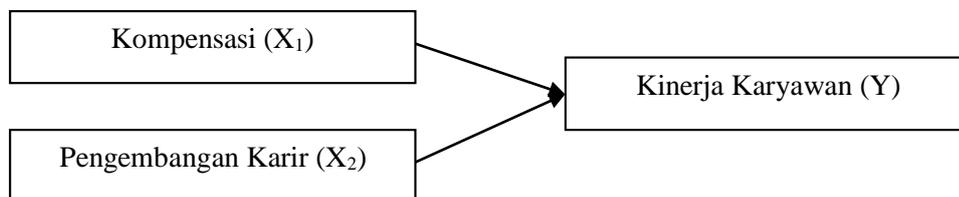
Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>1</sub> : Kompensasi (X<sub>1</sub>) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Marwansyah, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Nooh *et al.*, (2017), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Marsuq (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Nooh *et al.*, (2017) dan Marsuq (2017) antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga mendorong adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H<sub>2</sub> : Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)



**Gambar 1. Kerangka berfikir**

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *delivery* PT. Satria Antaran Prima yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden.

Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan *delivery* PT. Satria Antaran Prima. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik parametrik yang meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji koefisien determinasi dan uji F), dan uji hipotesis (uji t).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kompensasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi ( $X_1$ )	80	25	58	43,08	9,349
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	80	37	72	53,98	8,254
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	80	38	70	53,49	7,730

Sumber: Olahan Data SPSS

Tabel 1 hasil SPSS di atas memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 58, *mean* 43,08, dan standar deviasi 9,349. Variabel pengembangan karir memiliki nilai minimum 37, nilai maksimum 72, *mean* 53,98, dan standar deviasi 8,254. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 38, nilai maksimum 70, *mean* 53,49, dan standar deviasi 7,730.

### Hasil Uji Kualitas Data:

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No.	Item	Kompensasi ( $X_1$ )		Keterangan
		r hitung	r tabel	
1	X1.1	0,677	0,219	Valid
2	X1.2	0,638	0,219	Valid
3	X1.3	0,706	0,219	Valid
4	X1.4	0,704	0,219	Valid
5	X1.5	0,837	0,219	Valid
6	X1.6	0,727	0,219	Valid
7	X1.7	0,678	0,219	Valid
8	X1.8	0,675	0,219	Valid
9	X1.9	0,682	0,219	Valid
10	X1.10	0,710	0,219	Valid
11	X1.11	0,738	0,219	Valid

12	X1.12	0,695	0,219	Valid
<b>Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)</b>				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,647	0,219	Valid
2	X2.2	0,639	0,219	Valid
3	X2.3	0,597	0,219	Valid
4	X2.4	0,697	0,219	Valid
5	X2.5	0,643	0,219	Valid
6	X2.6	0,635	0,219	Valid
7	X2.7	0,589	0,219	Valid
8	X2.8	0,548	0,219	Valid
9	X2.9	0,563	0,219	Valid
10	X2.10	0,657	0,219	Valid
11	X2.11	0,661	0,219	Valid
12	X2.12	0,597	0,219	Valid
13	X2.13	0,627	0,219	Valid
14	X2.14	0,616	0,219	Valid
15	X2.15	0,656	0,219	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,485	0,219	Valid
2	Y.2	0,588	0,219	Valid
3	Y.3	0,581	0,219	Valid
4	Y.4	0,674	0,219	Valid
5	Y.5	0,616	0,219	Valid
6	Y.6	0,441	0,219	Valid
7	Y.7	0,392	0,219	Valid
8	Y.8	0,584	0,219	Valid
9	Y.9	0,526	0,219	Valid
10	Y.10	0,489	0,219	Valid
11	Y.11	0,493	0,219	Valid
12	Y.12	0,475	0,219	Valid
13	Y.13	0,332	0,219	Valid
14	Y.14	0,530	0,219	Valid
15	Y.15	0,522	0,219	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,932	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

**Hasil Uji Asumsi Klasik:**

**Hasil Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,63082770
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,051
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,160 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar  $0,160 > 0,05$ . Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	,563	1,778
Pengembangan Karir (X2)	,563	1,778

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $VIF < 10$  untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
1 (Constant)	,338
Kompensasi (X1)	,070
Pengembangan Karir (X2)	,466

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Olahan Data SPSS

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih

kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,276	3,496		3,797	,000
Kompensasi (X1)	,162	,075	,196	2,152	,035
Pengembangan Karir (X2)	,616	,085	,658	7,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :  $Y = 13,276 + 0,162 X_1 + 0,616 X_2$ . Arti persamaan regresi linear tersebut adalah : 1) Nilai a = 13,276 menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) konstan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 13,276; 2) Nilai b<sub>1</sub> = 0,162 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,162 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan; dan 3) Nilai b<sub>2</sub> = 0,616 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,616 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,641	,632	4,691

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,632, artinya hal ini menunjukkan bahwa kualitas kompensasi (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,2%, dan sisanya (36,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

### Hasil Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3025,867	2	1512,933	68,765	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1694,121	77	22,002		
	Total	4719,988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung} 68,765 > F_{tabel} 3,12$  artinya hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan layak.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,276	3,496		3,797	,000
Kompensasi (X1)	,162	,075	,196	2,152	,035
Pengembangan Karir (X2)	,616	,085	,658	7,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini : 1) Variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.19 nilai  $t_{hitung} (2,152) > t_{tabel} (1,993)$  atau signifikansi  $(0,035) < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); 2) Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.19 nilai  $t_{hitung} (7,223) > t_{tabel} (1,993)$  atau signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pembahasan:

#### Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel kompensasi adalah 0,162, berarti terdapat hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,162.

Menurut Pasolong (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Faktor-faktor yang telah disebutkan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan di perusahaan salah satunya kompensasi. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pengkaitan kompensasi dengan kinerja adalah bahwa dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja (kinerja). Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat (Mangkunegara, 2018).

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi

karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun (Mondy, 2016).

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain (Marwansyah, 2016).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nooh *et al.*, (2017), yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan *et al.*, (2021), yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat dikatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel pengembangan karir adalah 0,616, berarti terdapat hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,616.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Marwansyah, 2016).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Manager bank menggunakan pengembangan karir dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila diberikan pengembangan karir seperti promosi jabatan, artinya peningkatan pengembangan karir yang didapat karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Perusahaan akan memberikan program pelatihan dan perencanaan karir kepada karyawannya sebagai bentuk pelaksanaan program pengembangan karir. Program tersebut dilaksanakan untuk memperoleh kinerja yang tinggi dari karyawannya (Mangkunegara, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nooh *et al.*, (2017), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan *et al.*, (2021), mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Delivery* PT. Satria Antarana Prima; 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Delivery* PT. Satria Antarana Prima.

## Daftar Pustaka

- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119–129.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsuq, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Nooh, F. O., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 2917–2926.
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 256–261.
- Pasolong, H. (2016). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, M. Z. (2015). *Kepuasan Kerja*. Averroes Press.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YPKN.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.