



## Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor

Nilah Wahyuni<sup>1\*</sup>, Priehadi Dhasa Eka<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: 92nilawahyuni@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Diterima : Agustus 2024 Disetujui : September 2024 Diterbitkan : Oktober 2024</p> <p><b>Keywords:</b> Compensation, Career Development, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the effect of compensation and career development on employee performance at PT Trijaya Anugrah Kreasi, Bogor Regency. The population in this study were all employees of PT Trijaya Anugrah Kreasi, Bogor Regency, totaling 50 employees. Determining the number of samples taken as respondents using a saturated sample, namely using the entire population as a sample. The data collection techniques used in this research were questionnaires and interviews. The analysis techniques used in this research are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.1% and the hypothesis test obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(6.158 &gt; 2.011)</math>. Career development has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 61.1% and hypothesis testing obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(8.685 &gt; 2.011)</math>. Compensation and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 9.530 + 0.981X_1 + 0.746X_2</math>. The coefficient of determination value is 61.4% while the remaining 38.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated <math>F</math> value <math>&gt; F</math> table or <math>(75.423 &gt; 3.20)</math>.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor yang berjumlah 50 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Quesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% dan uji hipotesis diperoleh <math>t</math> hitung <math>&gt;</math> <math>t</math> tabel atau <math>(6,158 &gt; 2,011)</math>. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,1% dan uji hipotesis diperoleh <math>t</math> hitung <math>&gt;</math> <math>t</math> tabel atau <math>(8,685 &gt; 2,011)</math>. Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 9,530 + 0,981X_1 + 0,746X_2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>F</math> hitung <math>&gt;</math> <math>F</math> tabel atau <math>(75,423 &gt; 3,20)</math>.</p>



## PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, industri terus berkembang sejalan dengan kemajuan teknologi yang makin maju. Setiap perusahaan berupaya bertahan dalam persaingan dengan cara mengadopsi teknologi terbaru dan merekrut tenaga kerja yang kompeten dan profesional baik di tingkat manajerial maupun operasional. Tetapi, sebagian perusahaan menghadapi tantangan dalam mengikuti perubahan-perubahan dalam masyarakat, teknologi, atau memiliki karyawan yang kurang produktif. Hal ini menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal dan tidak mencapai standar kesuksesan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial karena mereka merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan harus memamerkan keunggulan produk atau layanannya untuk bisa bertahan dalam kompetisi yang sengit. Keunggulan tersebut harus dijaga, diperbaharui, dan ditingkatkan, sementara kelemahan harus diperbaiki atau dihilangkan. Tindakan ini bertujuan supaya perusahaan bisa meraih tujuannya.

Objek penelitian yang dipilih adalah PT Trijaya Anugrah Kreasi yang beralamat di Jl. Pemuda Gang Bandung Kampung Prumpung RT 01 / RW 01 Nomor 25 Gunung Sindur Kabupaten Bogor. PT Trijaya Anugrah Kreasi ialah suatu perusahaan yang fokus dalam bidang kontraktor, interior dan furniture yang berdiri sejak tahun 1996. Perusahaan ini sudah mengerjakan banyak project secara sempurna, akurat dan kompetitif, perusahaan ini memerlukan pekerja yang dapat menuntaskan pekerjaannya dengan efisien dan demi tercapainya hasil kerja yang optimal.

Setelah melakukan observasi awal di lokasi penelitian, peneliti menemukan sejumlah fenomena dan permasalahan yang menarik yaitu kurangnya motivasi berdampak signifikan pada produktivitas pekerja. Akan tetapi, sebagian pekerja pada perusahaan ini memiliki kecenderungan melakukan pekerjaan dengan santai karena para pekerja percaya, baik dengan usaha santai maupun maksimal, hal ini sama-sama tidak akan memengaruhi pendapatannya. Sejumlah alasan lain termasuk rasa bosan dengan rutinitas yang monoton atau merasa kurang menantang dalam mencapai hasil. Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan kinerja di PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor yaitu masih ada kekurangan dalam kualitas kinerja, misal sejumlah tugas yang penyelesaiannya tidak mengikuti jadwal yang sebelumnya ditetapkan, menyebabkan penundaan dalam penyampaian laporan kerja kepada atasan. Dari alasan-alasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi menjadi penyebab utama kurangnya semangat kerja karyawan, seperti kurangnya insentif finansial dari pencapaian mereka atau kurangnya peluang untuk kemajuan karir bagi karyawan yang telah berpengalaman dan memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya

Menurut Kasmir (2017:233) kebijakan mengenai pemberian kompensasi oleh setiap perusahaan umumnya serupa, dengan perbedaan pada variasi jenis dan besaran kompensasi yang diberikan untuk setiap jenisnya. Salah satu motif utama seseorang bergabung dengan organisasi adalah untuk memperoleh kompensasi. Pengembangan karir adalah langkah untuk meningkatkan keahlian karyawan dalam berbagai aspek termasuk teknis, teoritis, koseptual dan moral. Perusahaan harus menyadari bahwa keberlanjutan masa depannya bergantung pada karyawan yang memiliki kemampuan kompetitif. Setiap organisasi dapat mengalami kemunduran jika tidak mampu bersaing dengan pesaingnya. Berdasarkan observasi, terdapat beberapa program kompensasi yang belum terpenuhi, seperti insentif, bonus tahunan, dan gathering. Diduga bahwa kurangnya pemberian kompensasi ini dapat mengurangi motivasi karyawan dan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka. Jika situasi ini tidak ditangani, dampaknya akan merugikan perusahaan dikemudian hari.

Menurut Zulkarnaen (2017:27) pengembangan karir adalah proses merencanakan masa depan yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan pribadi agar kehidupan menjadi lebih baik. Seorang karyawan perlu mengembangkan karirnya karena ia tidak hanya mencari kepuasan saat ini, tetapi juga mencari peluang untuk berkembang dan meningkatkan diri ke level yang selanjutnya di masa mendatang. Berdasarkan riset awal pada PT Trijaya Anugrah Kreasi temuan menunjukkan bahwa dugaan masih terdapat kurangnya program pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pengembangan karir masih terbatas pada penerapan masa kerja. Jika terdapat posisi kosong, biasanya akan dipertimbangkan karyawan dengan masa kerja terlama di bawahnya untuk dipromosikan ke posisi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

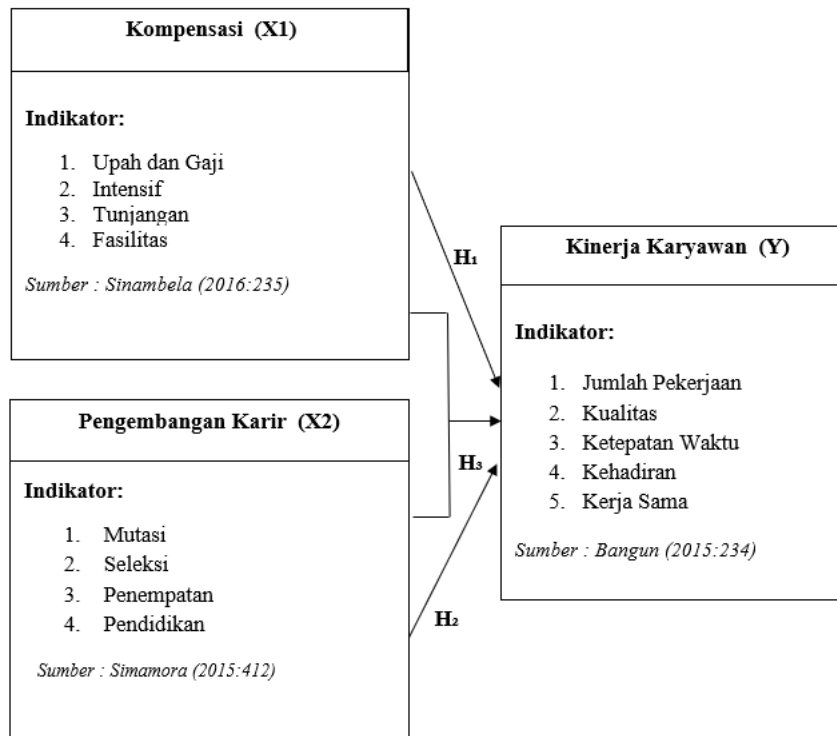
Menurut Dessler (2017:346) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau penghargaan baik secara tunai maupun non tunai yang diberikan kepada pegawai yang timbul atas pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Edison (2018:152) menyatakan bahwa kompensasi adalah jenis hadiah (baik berupa uang maupun materi) yang diterima karyawan atas kerja kerasnya. Sedangkan menurut Sinambela (2016:220) kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Sutrisno (2017:165) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Adapun menurut penelitian Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Simamora (2015:412) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan, menurut Bangun (2015:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Tinggi rendahnya seorang karyawan ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2019:89-93) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen. Adapun menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Penelitian ini dilaksanakan di PT Trijaya Anugrah Kreasi yang beralamat di Jalan Pemuda Gg. Bandung RT 001 / RW 001 Nomor 25 Kampung Prumpung Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor 16340. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi, yang berjumlah 50 orang karyawan. Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di PT Trijaya Anugrah Kreasi berjumlah 50 orang, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Dengan menggunakan teknik ini, dapat memperoleh koefisien regresi masing-masing variabel independen serta mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing faktor dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,745	4,315		3,649	,001
	Kompensasi	,698	,113	,664	6,158	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2.6

Dari data yang tercatat dalam tabel 1, ditemukan persamaan regresi  $Y = 15,745 + 0,698X_1$ . Oleh karenanya, bisa ditarik simpulan seperti berikut:

- 1) Besar nilai konstanta dalam persamaan tersebut adalah 15,745 mengindikasikan bahwa apabila Kompensasi nilai 0 ataupun tak mengalami peningkatan, hal ini akan membuat Kinerja Karyawan tetap menunjukkan nilai sebesar 15,745.
- 2) Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien sejumlah 0,698. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tiap satuan peningkatan dengan asumsi Kompensasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sejumlah 0,698. Jadi, semakin besar nilai variabel Kompensasi, semakin besar pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

**Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana (X2) terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,120	3,720		2,720	,009
	Pengembangan Karir	,825	,095	,782	8,685	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2.6

Dari data yang tercatat dalam tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi  $Y = 10,120 + 0,825X_2$ . Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

- 1) Besarnya konstanta dalam persamaan diatas ialah 10,120. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa saat Pengembangan Karir tidak mengalami peningkatan atau = 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap memiliki nilai sebesar 10,120.
- 2) Pengembangan Karir (X2) memengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) koefisiennya senilai 0,825. Hal ini mengindikasikan bahwa tiap satuan peningkatan pada pengembangan karir, hal ini akan membuat kinerja karyawan juga meningkat sejumlah 0,825. Jadi, semakin besar nilai pengembangan karir, semakin besar pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (X1) dan (X2) terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,530	3,870		2,463	,018
	Kompensasi	,098	,162	,093	,605	,548
	Pengembangan Karir	,746	,163	,706	4,587	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2.6

Mengacu pada hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel tersebut, kita bisa mendapatkan persamaan regresi seperti berikut  $Y = 9,530 + 0,098X_1 + 0,746X_2$

Dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Besarnya nilai konstanta dalam persamaan tersebut adalah 9,530 menunjukkan bahwa 719ariab nilai variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) tidak ada ataupun = 0, oleh karenanya nilai Kinerja Karyawan senilai 9,530.
- 2) Nilai 0,98 untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel Pengembangan Karir (X2) tidak berubah, setiap peningkatan satu unit dalam variabel Kompensasi (X1) akan menyebabkan perubahan sebesar 0,98 poin pada Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Nilai 0,746 untuk variabel Pengembangan Karir (X2), hal itu menunjukkan bahwa jika konstan dan variabel Kompensasi (X1) tidak berubah, setiap peningkatan satu unit dalam variabel Pengembangan Karir (X2) akan menyebabkan perubahan sebesar 0,746 poin pada Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X1) terhadap (Y)**

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,664**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 2.6

Mengacu ada tabel 4, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahawa korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,664, menandakan adanya hubungan yang **kuat** antar keduanya, sesuai dengan skala interval 0,800 – 0,799.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X2) terhadap (Y)**

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,782**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 2.6

Mengacu pada tabel 5, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahawa korelasi antara pengembangan karir terhdap kinerja karyawan sebesar 0,782, menandakan adanya hubungan yang **kuat** antara keduanya, sesuai dengan skala interval 0,600 – 0.799.

**Tabel 6. Hasil Koefisien secara Simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,598	6,170

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

Sumber : Output SPSS 2.6

Mengacu pada tabel 6 yang memberikan kesimpulan bahwa korelasi anatra kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,784 yang mendandakan adanya hubungan yang **kuat** antara ketiganya, sesuai dengan skala interval 0,600 – 799.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi Parsial (X1) terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,441	,430	7,346
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Output SPSS 2.6

Mengacu pada hasil yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi menghasilkan angka senilai 0,441. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mencapai 44,1%, sementara sisa lainnya 55,9% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang dimasukkan dalam model analisis ini.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (X2) terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,611	,603	6,129
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber : Output SPSS 2.6

Mengacu pada hasil pengujian yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi menghasilkan angka senilai 0,611. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mencapai 61,1%. Sementara sebanyak 38,9% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang tak dimasukkan dalam model analisis ini.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Simulatan (X1) dan (X2) terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,598	6,170
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi				

Sumber : Output SPSS 2.6

Dari hasil pengujian yang telah disajikan, terlihat bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,614. Dengan nilai ini, bisa diambil simpulan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir secara bersamaan (simultan) menghasilkan pengaruh senilai 61,4% terhadap kinerja karyawan. Sisa lainnya, 38,6% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam variabel yang diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 10. Uji t Parsial (X1) terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,745	4,315		3,649	,001
Kompensasi	,698	,113	,664	6,158	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Output SPSS 2.6

Tabel 10 menampilkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  6,158, yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,011 pada taraf signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Ini mengakibatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor.

**Tabel 11 Uji t Parsial (X2) terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10,120	3,720		2,720	,009
	Pengembangan Karir	,825	,095	,782	8,685	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2.6

Tabel 11 menampilkan hasil uji t parsial yang nilai  $t_{hitung}$  8,685 yang lebih dari nilai  $t_{tabel}$  pada 2,011 taraf signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Ini mengakibatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir (X2) memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 12. Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2833,293	1	2833,293	75,423	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1803,127	48	37,565		
	Total	4636,420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Output SPSS 2.6

Dengan merujuk pada hasil pengujian pada tabel 12, uji F yang dihasilkan secara simultan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 75,423 yang melebihi nilai  $F_{tabel}$  3,20 pada taraf signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Maka, menandakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor.

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Mengacu pada hasil penelitian yaitu ditemukan persamaan regresi  $Y = 15,745 + 0,698X1$  dengan nilai koefisien korelasinya senilai 0,664 menandakan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Kontribusi pengaruhnya senilai 0,441 ataupun 44,1% sementara sisa lainnya 55,9% berasal dari pengaruh faktor lainnya. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,158 > 2,011$  dengan signifikansi  $< 0,050$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, mengartikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor. Temuan ini selaras dengan temuan dari (Ratulangi,



2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Mengacu pada hasil analisis, ditemukan persamaan regresi  $Y = 10,120 + 0,825X_2$ , dengan nilai koefisien korelasinya senilai 0,782 menunjukkan tingkatan korelasi yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasinya ataupun kontribusi pengaruhnya senilai 0,611 ataupun setara dengan 61,1% sementara sisa lainnya senilai 38,9% berasal dari pengaruh variabel lainnya. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,685 > 2,011$  didukung oleh signifikansi yang  $< 0,050$ . Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor. Temuan ini selaras dengan temuan yang dihasilkan (Lestari et al., 2022), membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Mengacu pada hasil analisis, didapatkan nilai persamaan regresi  $Y = 9,530 + 0,098X_1 + 0,746X_2$ . Nilai koefisien korelasinya ataupun tingkat hubungan antara 722variable independen dan 722variable dependennya didapatkan nilai 0,784 mengartikan bahwa variabelnya berkorelasi secara kuat. Nilai determinasinya ataupun kontribusi pengaruhnya senilai 0,614 ataupun sama dengan 61,4% sedangkan sisanya 38,6% berasal dari pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $75,423 > 3,20$  yang didukung oleh signifikansi yang  $< 0,050$ . Oleh karena itu,  $H_0$  diterima, menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor. Temuan ini selaras dengan temuan yang dihasilkan (Wulandari et al., 2023) membuktikan bahwa secara bersamaan (simultan) kompensasi dan pengembangan karir memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan adanya pengembangan karir sebenarnya memiliki tujuan sebagai perbaikan dan peningkatan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan melalui persamaan regresi  $Y = 15,745 + 0,698X_1$ . Koefisien korelasi antara kedua variabel adalah 0,664, menunjukkan hubungan yang kuat di antara keduanya. Selain itu, nilai koefisien determinasi senilai 44,1% dan hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,158 > 2,011$ ), serta signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karenanya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan melalui persamaan regresi  $Y = 10,120 + 0,825X_2$ . Koefisien korelasi antara kedua variabel adalah 0,782 menandakan adanya hubungan yang kuat di antara keduanya. Koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 61,1% dan hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,685 > 2,011$ ) serta signifikansi  $< 0,050$  ( $0,000 < 0,050$ ). Oleh karenanya,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), yang dapat dijelaskan melalui persamaan regresi  $Y = 9,530 + 0,0981X_1 + 0,746X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,784 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Sementara itu, koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 61,4% yang berarti 38,6% sisanya berasal dari pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $75,423 > 3,20$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.
- Afandi, Pandi. (2021), *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1, Penerbit Deepublis : Yogyakarta.
- Ainul Tria Lestari, Azizah Indriyani, & Khalid Iskandar. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*; Vol 6 No 3 (2022): October 2022; 6043-6054 ; 2723-2328 ; 1978-0184.
- Cay, S., & Sumiaty, R. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(2), 128-138.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(1), 130-137.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 106.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta : Pt.Bumiaksar.
- I Wayan Ananta Pramudya, I Ketut Setia Saptu, & I Gede Rihayana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Aqua Mambal. *Emas*; Vol. 3 No. 2 (2022): Emas; 46-54 ; 2774-3020.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Vol. 1). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, U., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA DI MALANG. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 103-109.
- Lestari, A. T., Indriyani, A., & Iskandar, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6043–6054.

- Manalu, F. M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*; Vol 5, No 2 (2018): Desember 2018 ; *Equilibria*; Vol 5, No 2 (2018): Desember 2018 ; 2986-2248 ; 2503-1546 ; 10.33373/Jeq.V5i2.
- Mangkunegara, A. (2017) . *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedelapan, Bandung : PT. Refika Aditama.*
- Nooh, F. O., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Nursaimatussadiya. (2021). *Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT Inovasi Pratama Internasional.*
- Priansa , Donni Junni, (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer. Bandung: Alfabeta*
- Mahendra, H. A. I., & Putri, K. A. S. (2022). Peran Endorser Selebriti, Citra Merek, dan Kepercayaan Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Pakaian Erigo (Studi pada Mahasiswa di Kota Malang). *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 019-034.
- Rahmanda, S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUNNINGDALE TECH BATAM. *BENING*, 8(2), 160-170.
- Ratulangi, U. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2917–2926.
- Riau: Zanafa Publishing Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Robins Stephen, P. (2012). *Organization Behavior Concept, Controversies, Aplication, Prence-hall International.*
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat”. *Jurnal Manajemen*. 5(1) : 486.
- Safiih, A. R. ., & Fahmi, H. O. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN PT TUNAS ARTHA GARDATAMA AREA TUGAS BANK BCA DKI JAKARTA. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115–139.
- Salahuddin, M. R., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bt Batik Trusmi. *Jurnal Ekonomi Efektif*; Vol 5, No 1 (2022): *Jurnal Ekonomi Efektif*; 47-55 ; 2622-9935 ; 2622-8882.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Siagian (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA.*

- Simamora (2015). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19 (2).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019), *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit; CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.
- Susanti, R., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1635-1645.
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction On The Foundation Of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Wirjawan, T. W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung (Studi Kasus Pada Plant 2). *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*; Vol. 4 No. 01 (2019): *Jurnal Manajemen - April 2019*; 94-109 ; 2528-0155.
- Wulandari, P., Roswaty, R., & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aburahmi Di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 42.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33-52