



Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Daya Sukses Kota Depok

Surya Putri Hardianti ^{1*}, Muhammad Arief ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: suryahardianti4@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Compensation,
Development,
Performance

Career
Employee

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and career development on employee performance at PT Adi Daya Sukses in Depok City. This research uses a descriptive analytical method with a quantitative approach. The population in this study consists of 60 employees working at PT Adi Daya Sukses. The sampling method in this study is saturated sampling or census method. The data collection methods in this study were conducted through interviews, documentation, literature review, and questionnaires. The data analysis conducted includes instrument testing, classical assumption testing, and quantitative analysis. The results of the research indicate that the t-value is greater than the t-table value, specifically $6.530 > 2.002$, thus Ha1 is accepted, showing a significant effect of compensation on employee performance. Furthermore, the t-value is also greater than the t-table value, $(6.197 > 2.002)$, leading to the acceptance of Ha2, which indicates a significant effect of career development on employee performance. Additionally, the F-value is greater than the F-table value, $(19.850 > 2.760)$, resulting in the acceptance of Ha3, which shows a significant effect of both compensation and career development on employee performance at PT Adi Daya Sukses.

Kata Kunci:

Kompensasi, Pengembangan
Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Daya Sukses Di Kota Depok. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja di PT Adi Daya Sukses. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan sampel jenuh atau metode sensus. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, serta kuesioner. Analisis data yang dilakukan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung > tabel yaitu $6,530 > 2,002$ sehingga Ha1 diterima terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian thitung > ttabel yaitu $(6.197 > 2,002)$ sehingga Ha2 diterima terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil Fhitung > Ftabel yaitu $(19.850 > 2,760)$ sehingga Ha3 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada PT Adi Daya Sukses.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam setiap organisasi dan dunia usaha, menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan. Sebagai aset utama, potensi manusia harus dikelola secara efisien agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara bersamaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan disiplin ilmu yang mengelola hubungan

dan tanggung jawab terhadap tenaga kerja, dengan tujuan menciptakan pengelolaan yang efektif dan produktif. Disiplin ini tidak hanya terkait dengan manajemen SDM secara praktis, tetapi juga melibatkan pendekatan dari berbagai disiplin ilmu lain seperti psikologi dan sosiologi.

Di dalam suatu organisasi, setiap komponen produksi harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu komponen yang berperan sangat besar adalah SDM, yang menjadi pilar utama dalam mencapai efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja bisnis, dan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi langkah yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah salah satu elemen yang sangat penting dalam manajemen SDM. Kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berupa uang maupun non-finansial. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta berfungsi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja. Namun, jika pengelolaan kompensasi tidak tepat, dapat berpotensi menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Selain itu, pendapatan yang diterima oleh karyawan juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan keinginan mereka untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

Di dalam organisasi, pengembangan karier menjadi faktor yang tak kalah penting. Setiap karyawan tentu ingin mencapai posisi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Pengembangan karier mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk merencanakan dan mengembangkan jenjang kariernya dalam organisasi. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Sebaliknya, perusahaan yang tidak memberikan kesempatan pengembangan karier akan menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan berkualitas.

Seiring berkembangnya zaman dan kemajuan teknologi, banyak perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Karyawan dituntut untuk selalu mengembangkan diri agar tidak tertinggal. Pengembangan karier bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam konteks ini, pengembangan karier dapat diartikan sebagai upaya individu untuk mencapai tujuan profesionalnya, yang dilakukan melalui berbagai pelatihan dan peningkatan keterampilan. Dengan pengembangan karier yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk menunjukkan adanya masalah dalam manajemen SDM dan pengelolaan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang sesuai agar karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka. Pengembangan karier dan pemberian kompensasi yang tepat menjadi dua faktor utama yang saling memengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan.

Dalam perusahaan seperti PT. Adi Daya Sukses (ADS), yang bergerak di bidang konstruksi baja, pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor penting dalam menghadapi persaingan di industri. Perusahaan ini tidak hanya perlu mengelola produksi dengan baik, tetapi juga harus menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Penghargaan dan pengembangan karier menjadi bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan loyalitas mereka, sementara

pengembangan karier yang baik dapat memastikan karyawan tetap termotivasi dan berkembang dalam jangka panjang.

Namun, meskipun kompensasi dan pengembangan karier menjadi dua hal yang sangat penting, PT. Adi Daya Sukses masih menghadapi beberapa masalah terkait hal ini. Berdasarkan data kompensasi, terlihat adanya ketidakadilan antara gaji pokok dan bonus yang diterima oleh karyawan di bagian administrasi dan produksi. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, terutama di bagian produksi yang memiliki gaji dan bonus lebih rendah meskipun jumlah karyawan lebih banyak. Selain itu, adanya kesenjangan antara jabatan I dan jabatan II, terutama di bagian administrasi, juga menyebabkan perasaan kurang dihargai oleh karyawan di jabatan II. Hal ini berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, meskipun terdapat beberapa pelatihan dan kesempatan pengembangan karier di PT. Adi Daya Sukses, hasil survei menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang merasa bahwa bagian personalia kurang memberikan dukungan terhadap rencana pengembangan karier mereka. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi karyawan untuk terus berkembang di perusahaan. Salah satu tantangan utama perusahaan adalah memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan yang sama dalam pengembangan karier.

Berdasarkan data penjualan, terlihat bahwa meskipun pada tahun 2021 perusahaan berhasil mencapai target penjualan, pada tahun 2022 dan 2023 pencapaian penjualan tidak sesuai dengan harapan. Penurunan pencapaian ini bisa jadi disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam menyesuaikan target penjualan dengan kapasitas karyawan yang ada. Selain itu, ketidakpuasan karyawan akibat pengelolaan kompensasi dan pengembangan karier yang kurang maksimal juga berpotensi memengaruhi kinerja mereka dalam mencapai target yang ditetapkan.

Research gap yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana interaksi antara kompensasi dan pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, khususnya dalam industri konstruksi baja. Meskipun banyak penelitian yang membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja, serta pengaruh pengembangan karier terhadap motivasi, masih sedikit penelitian yang mengaitkan kedua faktor ini secara simultan dan menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan di sektor konstruksi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana perusahaan dapat mengelola keduanya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam jangka panjang. Dengan mengatasi gap ini, diharapkan dapat ditemukan model pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja di industri konstruksi. Secara keseluruhan, kompensasi dan pengembangan karier merupakan dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Adi Daya Sukses, pengelolaan kedua aspek ini secara efektif dapat membantu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan sistem kompensasi dan memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pengembangan karier karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang yang lebih baik.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela & Sinambela (2019:447) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja

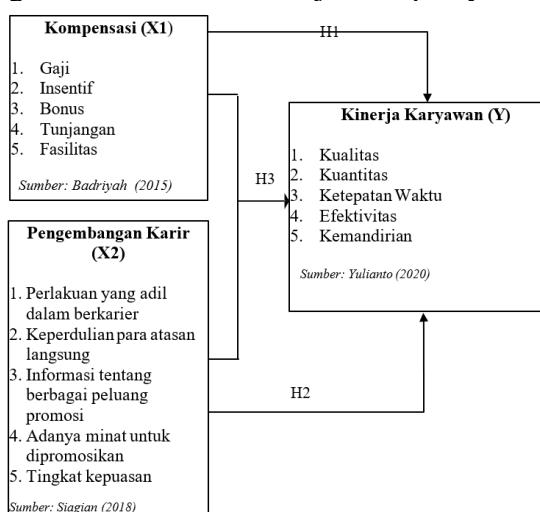
tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2020:119) “kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier. Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karier adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama bekerja. Menurut Masram dan Mu’ah (2017:180) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
 H2: Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.
 H3: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2015:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Secara umum populasi dapat diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang atau objek. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai produksi PT. Adi Daya Sukses yang berjumlah 60 karyawan. Melihat jumlah pegawai yang berjumlah 60 pegawai, maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus di mana semua anggota populasi yang berjumlah 60 pegawai penulis jadikan sampel/responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan yang di tunjukan oleh para karyawan PT. Adi Daya Sukses di mana masing-masing jawabannya mengacu pada skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:97), Skala *Likert* merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.36	4.182	5.586	0.004
	Kompensasi	0.465	0.103		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23.360 + 0.465 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 23.360 diartikan bahwa jika kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23.360 *point*. Nilai koefesien regresi kualitas kompensasi (X_1) sebesar 0.456 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1) maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.456 *point*.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karier (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	17.036	4.082		4.174	0.002
	Perkembangan Karier	0.613	0.099	0.631	6.197	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17.036 + 0.613 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 17.036 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karier (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17.036 *point*. Nilai koefesien regresi pengembangan karier (X_2) sebesar 0.613 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karier (X_2), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel pengembangan karier (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.613 *point*.

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	15.584	4.289		3.634	0.001
	Kompensasi	0.137	0.126	0.151	1.087	0.281
	Perkembangan Karier	0.513	0.135	0.528	3.798	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh regresi linier berganda maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15.584 + 0.137X_1 + 0.513X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15.584 diartikan bahwa jika variabel kualitas kompensasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15.584 *point*.

- b. Nilai variabel kompensasi (X1) 0,137 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,137 *point*.
- c. Nilai pengembangan karier (X2) 0,513 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karier (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,513 *point*.

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
	Kompensasi	Kinerja Karyawan	
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	60	60

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh nilai *Koefesien korelasi* sebesar 0,611 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
	Perkembangan Karier	Kinerja Karyawan	
Perkembangan Karier	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	60	60

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5, diperoleh nilai *Koefesien korelasi* sebesar 0,631 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.641 ^a	0.411	0.39	3.92132	0.411	19.85	2	57	0

a. Predictors: (Constant), Perkembangan Karier, Kompensasi

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,641 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel

kompensasi dan pengembangan karier mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	0.461	0.449	4.352
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 7 pada hasil pengujian diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0.461 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karier (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	0.398	0.388	3.927
a. Predictors: (Constant), Perkembangan Karier				

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 8 pada hasil pengujian diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0.398 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	0.411	0.39	3.921
a. Predictors: (Constant), Perkembangan Karier, Kompensasi				

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 9 pada hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.411 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesarnya 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	23.36	4.182		5.586	0.004
	Kompensasi	0.465	0.103	0.511	4.53	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 di atas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,530 >$ nilai $t_{tabel} 1,672$ maka H02 ditolak Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada PT. Adi Daya Sukses.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.036	4.082	4.174	.001
	Perkembangan Karier	.613	.109		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 di atas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,197 >$ nilai $t_{tabel} 1,672$ maka H02 ditolak Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada PT. Adi Daya Sukses.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610.458	2	305.229	19.85	.000 ^b
	Residual	876.475	57	15.377		
	Total	1486.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada tabel 12 diatas diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel ($19.850 > 3,159$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig. $0.00 < 0.05$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Daya Sukses.

Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan analisa uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai ttabel ($6.530 > 2,002$). Hal itu juga diperkuat dengan nilai ρ value ($0.00 < 0.05$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Daya Sukses. Berdasarkan analisa dengan uji t diperoleh ($6.197 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value ($0.00 < 0.05$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Daya Sukses. Berdasarkan analisa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis

regresi linier berganda didapatkan hasil $Y = 15.377$. Hasil ini menunjukkan bahwa jika nilai semua variabel independen X_1 dan X_2 dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan X_1 dan X_2 . Melalui analisis Koefesien determinasi diperoleh nilai sebesar $KD = (0.641^2 \times 100\%) = 46,1\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kcompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesarnya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Serta hasil hipotesis pada uji f diperoleh $F_{tabel} (19.850 > 2,760)$, hal ini juga diperkuat dengan $(0.00 < 0.05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kcompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Daya Sukses.

KESIMPULAN

Hasil responden menunjukkan bahwa kcompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Daya Sukses, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,530 > t$ tabel $2,002$, sehingga H_01 ditolak dan H_1 diterima. Pengembangan karier (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,197 > t$ tabel $2,002$, sehingga H_02 ditolak dan H_2 diterima. Kcompensasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 41,1% (nilai determinasi). Hasil uji simultan menunjukkan F hitung $> F$ tabel $(19,850 > 2,770)$ dan ρ value $< 0,05 (0,00 < 0,05)$, sehingga H_03 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Amin, Namira Mardin. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang." Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi (2015): 1-7.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu, Komang Krisna Heryanda, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." Bisma: Jurnal Manajemen 5, no. 2 (2019): 121-130.
- Faustyna, Faustyna, and Jumani Jumani. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan." Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 15.1 (2015).
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irmayanti, Putu Agnes, Made Ary Widiastini, and I. Nengah Suarmanayasa. "Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan." Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis 2, no. 1 (2020): 111

- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176-188.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 6.1 (2022): 14-31.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 6, no. 1 (2022): 14-31.
- Rosyada, Muhammad Algifari. Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Herlinah Cipta Pratama. Diss. UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2022.
- Sari, Helen Purnama. "Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 33, no. 1 (2019): 69-78.
- Sugiyono. (2017). Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujawerni, V. W. 2018. Metode Penlitian Pendidikan Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203