



Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspipitek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2024

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI KARYA PERSADA TEHNIK

Sri Yanthy Yosepha

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

sry@unsurya.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik. Dari hasil pengolahan data, variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai thitung < ttabel ($0,047 < 1,98969$) dan nilai sig ($0,962 > 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H_{a1} "kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik".

Dari hasil pengolahan data, variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai thitung > ttabel ($4,239 > 1,98969$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_2 "pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik". penghargaan material maupun nonmaterial, itu akan memberikan dampak positif

Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017:119)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan—pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan—pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Secara umum, manajemen suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok guna mencapai tujuan atau target tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Maka dari beberapa materi tersebut akan dijelaskan pengertian Manajemen dari beberapa para ahli sebagai berikut : Menurut Abdullah (2014:2) manajemen itu adalah “Keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efisien dan efektif”. Menurut Dr. Sudaryono (2017:2) menjelaskan bahwa manajemen adalah “ilmu dan seni yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi”. Menurut Hasibuan (2016:01) manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Kinerja

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan perusahaan sangat tergantung dari kinerja karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah “Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Selain itu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja kerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan dari beberapa pengertian Kinerja diatas, maka pemahaman penulis mengenai Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kompensasi

Kompensasi bagi suatu perusahaan yang berorientasi pada profit merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat memelihara, mempertahankan dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan/organisasi, kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin kerja dan moral karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*) Menurut Yusuf, Burhanuddin (2014) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, komisi sehingga sering di sebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian Kompensasi diatas, maka pemahaman penulis mengenai kompensasi memiliki arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan, dan hal yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap.

Pengembangan Karir

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta.

Dengan persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan

tersendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Uji Realibilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Realibilitas dapat menjadi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat ukur dikatakan reliabel adalah apabila nilai cronbach's alpha sebesar 0,60 atau lebih. Hasil dari pengujian realibilitas disajikan pada table 4.8 dibawah ini :

Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Kompensasi (X1) | 0,838 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X2) | 0,897 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,881 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah SPSS

Berdasarkan hasil dari uji realibilitas menunjukkan bahwa masing-masing variable yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 41,280 | 5,189 | | 7,956 | ,000 | | |
| Kompensasi (X1) | ,005 | ,104 | ,006 | ,047 | ,962 | ,686 | 1,458 |
| Pengembangan Karir (X2) | ,364 | ,086 | ,494 | 4,239 | ,000 | ,686 | 1,458 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan table diatas menjelaskan bahwa VIF untuk kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) disekitar angka 1 yaitu 1,458, dan tingkat Tolerance mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,686 dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------------------|------|------|-------|-------|
| 1 | .497 ^a | .247 | .228 | 5,106 | 2,350 |
|---|-------------------|------|------|-------|-------|

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,350, nilai ini akan dibandingkan dU dengan menggunakan nilai signifikasn 5 %, jumlah sampel 84 (n) dan jumlah variabel independen 2 (K=2), maka ditabel Durbin Watson akan di dapatkan sebagai berikut : Oleh karena itu nilai DW 2,350 lebih besar dari batas atas (dU) 1,6942 dan kurang dari 4 – dU = 2,3058, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Alat uji yang digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda (*multiple regresson*). Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi X1 = Kompensasi

X2 = Pengembangan Karir e = Error

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 41,280 | 5,189 | | 7,956 | ,000 |
| Kompensasi (X1) | ,005 | ,104 | ,006 | ,047 | ,962 |
| Pengembangan Karir (X2) | ,364 | ,086 | ,494 | 4,239 | ,000 |

Full model regression diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 41,280 + 0,005X_1 + 0,364X_2 + e$ Adapun hasil dari persamaan regresi linear berganda memperlihatkan hubungan antara variable *independent* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa : Nilai Constant bernilai positif yaitu 41,280, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi dan pengembangan karir (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 41,280.

Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,005, artinya jika variable kompensasi (X1) meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variable pengembangan karir (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja kerja meningkat sebesar 0,005 dengan anggapan variabel bebas lainnya constant. Nilai koefisien regresi pengembangan karir adalah 0,364 artinya jika variabel pengembangan karir (X2) meningkat 1 % dengan asumsi variabel kompensasi (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,364. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan berkontribusi positif

bagi kinerja Karyawan, sehingga makin besar pengembangan karir maka makin meningkat pula kinerja Karyawan.

Uji Partial (Uji t)

Pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependen

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 41,280 | 5,189 | | 7,956 | ,000 |
| Kompensasi (X1) | ,005 | ,104 | ,006 | ,047 | ,962 |
| Pengembangan Karir (X2) | ,364 | ,086 | ,494 | 4,239 | ,000 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independent (Kompensasi dan Pengembangan Karir) secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila uji signifikan diatas 0,05 maka variabel independent (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y). Sedangkan apabila uji signifikan dibawah 0,05 maka variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y). Perhitungan statistic dalam uji t (uji parsial) yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics Version

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing dari variabel independent (Kompensasi dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependent, selain dengan menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan melalui uji hipotesis dengan membandingkan thitung dan ttabel. Apabila thitung > dari ttabel maka ada pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) atau hipotesis ditolak. Untuk mengetahui nilai dari ttabel, terlebih dahulu perlu diketahui nilai dari df yang dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

Probability $\alpha = 0,05$ Karena variabel ada 2 (dua), maka $0,05 : 2 = 0,025$ $Df = (n - k - 1) = \text{total sampel} - \text{variabel independent} - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$, jadi ttabel = 1,98969. Dimana Ho1 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau thitung < ttabel. Ha1 diterima, jika signifikan < 0,05 atau thitung > ttabel.

1. Hasil Uji Hipotesis yang pertama, yaitu :

Dari hasil pengolahan data dari tabel diatas, variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai thitung < ttabel (0,047 < 1,98969 dan nilai sig (0,962 > 0,05). Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa Ha1 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik.

2. Hasil Uji Hipotesis kedua, yaitu :

Ho2 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau thitung < ttabel, Ha2 diterima, jika signifikan < 0,05 atau thitung > ttabel. Dari hasil pengolahan data dari tabel diatas, variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai thitung > ttabel (4,239 > 1,98969) dan nilai sig (0,000 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha2 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *probability* F lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistic F):

Hasil Uji Koefisien Signifikansi Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|----------|-------------|---------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 691,993 | 2 | 345,997 | 13,269 | .000 ^b |
| | Residual | 2112,149 | 81 | 26,076 | | |
| | Total | 2804,143 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen, juga dapat melalui uji hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan dapat diartikan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari F_{tabel} , terlebih dahulu perlu diketahui nilai dan df_1 dan df_2 yang dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

a. $Df_1 = \text{total variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$

b. $Df_2 = \text{total sampel} - \text{variabel independent} - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$, maka $F_{tabel} = 3,96$ Hipotesis :

$H_{A3} = \text{Diterima}$ jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ $H_{03} = \text{Ditolak}$ jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan tabel diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} pada tabel hasil uji F *coefficients* sebesar $13,269 > F_{tabel} 3,96$ yang artinya H_{A3} diterima karena nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independent menjelaskan variable dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .497 ^a | ,247 | ,228 | 5,106 | 2,350 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247 hal ini berarti 24,7 % variable dependen kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik dapat dijelaskan oleh variabel independent kompensasi, dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 75,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini seperti motivasi, prestasi kerja, kedisiplinan, dan lain sebagainya. Hasil analisis ini dengan penelitian yang dilakukan bahwa kompensasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi dan pengembangan karir yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan baik.

HASIL PEMBAHASAN

Dari tabel Uji Validitas pada Variabel Independen Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Variabel Dependen (Y) dikatakan valid karena nilai r -hitung diatas r -tabel dengan nilai 0,2146.

Dari hasil pengujian realibitas untuk variabel independen Kompensasi (X1) dengan nilai *cronbach's alpha* = 0,838, variabel independent Pengembangan Karir (X2) dengan nilai *cronbach's alpha* = 0,897, dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* = 0,881 dikatakan reliabel karena hasil nilai yang di olah pada data SPSS versi 23 nilai *cronbrach's alpha* lebih dari 0,060, sehingga variabel independent dan variabel dependen dikatakan reliabel.

Hasil Analisa Hipotesis Kompensasi

Dari hasil pengolahan data dari tabel diatas, variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai thitung < ttabel ($0,047 < 1,98969$ dan nilai sig ($0,962 > 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H_{a1} "kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik".

Hasil Analisa Pengembangan Karir

Dari hasil pengolahan data dari tabel diatas, variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai thitung > ttabel ($4,239 > 1,98969$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dapat diambil disimpulkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_2 "pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik". penghargaan material maupun nonmaterial, itu akan memberikan dampak positif

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Persada Tehnik. Berdasarkan hasil Penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Inti Karya Persada Tehnik. Terlihat nilai thitung ($0,047$) < ttabel ($1,98969$) yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam

- mempengaruhi kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Inti Karya Persada Teknik. Terlihat nilai thitung (4,239) > ttabel (1,98969) yang berarti mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik.
 3. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung pada tabel hasil uji F coefficients sebesar $13,269 > Ftabel 3,96$ yang berarti kompensasi dan pengembangan karir secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Karya Persada Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, Ammar; Sintaasih, Desak Ketut;. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen, Volume 8 Nomor 7, ISSN: 2302-8912, 4676-4703.*
- Dwianto, Agung Surya; Purnamasari, Pupung;. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Volume 2 Nomor 2, e-ISSN: 2599-3410 p-ISSN: 4321-1234.*
- Ganyang, Machmed Tun; Lestari, Epo;. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis, Volume 2 Nomor 1, ISSN: 2252-9993.*
- Hasibuan;. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.*
- Ilah, Atok Mochamad;. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia Pasuruan - Jawa Timur. *Jurnal Manjerial Bisnis, Volume 3 Nomor 3, ISSN: 2597-503X.*
- Kudsi, Muh Ridwan; Riadi, Selamat; AS, Dirga Lestari;. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Volume 9 Nomor 2, p-ISSN: 0285-6911, e-ISSN:2528-1518.*
- Leonu, Paulus; Yani, Anhar; Abdurrahman, Akhmad;. (2017). Analisa Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Apartur Paten melalui Motivasi sebagai Variable Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administraus - Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Volume 1 Nomor 1, e-ISSN: 2580-9695.*
- Mulyati, Sri; Luturlean S.E, M.M, Dr. Bachruddin Saleh;. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA). *e-Proceeding of Management, Volume 5 Nomor 1, 2018*