



PUBLISER

Graduate Program Universitas Galuh
Master Manajemen Studies Program

©2020



PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BENESSE INDONESIA)

Yayan Sudaryana

Dosen Magister Manajemen, Universitas Pamulang
e-mail: yayansudaryana@yahoo.com

Article History :

Received 2 September 2019

Received in revised form

19 December 2019

Accepted 20 Januari 2020

Available offline 20 Mey 2020

Available online 22 September
2020

Language Transcript :

Indonesia (ID)

Key Words: Compensation,
career development, employee
performance

Abstract – The gap in services oftens occur between the provider and costumers. The purpose of this study is to perceive and prove empirically the influence of compensation and career development to the performance in PT. Bennese Indonesia. This research using quantitative approach with the quotation of sample is 107 employees. The data analysis techniques using statistical descriptive analysis, validity and reliability testing, multiple regression analysis, hypothesis testing through the coefficient of determination test, simultaneous test and the significance of individual parameters. These results of this research indicate that (1) each of compensation and career development has a positive effect to the employee performance; as well ass (2) compensation and career development have a significant effect to the employee performance simultaneously.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi penting untuk memperhatikan keterlibatan dan keterkaitan antara faktor-faktor produksi yang merupakan perpaduan dari 6 (enam) unsur yang meliputi *money, materials, methods, market, machine* dan *man* yang bertujuan dalam menjamin kesinambungan perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Hasibuan, 2017, p.9). Pentingnya peran SDM yang memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. SDM menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan (Kristiawan & Suprayitno, 2009). Kemajuan

perusahaan untuk bertahan dan *sustain* dalam persaingan bisnis dan perubahan lingkungan tentunya juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Adanya kinerja yang menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

PT. Benesse Indonesia merupakan anak perusahaan dari Benesse Holdings di Jepang yang menjalankan konsep usahanya pada bidang pendidikan. Benesse Holdings sendiri memiliki sejarah sepanjang 65 tahun, dan pada berdiri pada tahun 2012 di Indonesia (Toyoizumi, 2019). Perusahaan mempersiapkan kualitas dari tenaga pengajar terbaik dalam penyediaan materi pendidikan, dibutuhkan peran manajemen SDM yang baik untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya dengan cara mensejahterakan mereka yaitu penetapan besaran kompensasi yang adil akan dirasakan setiap guru sesuai

dengan jumlah yang diharapkan dari pekerjaannya untuk menghasilkan hubungan kerja yang baik. Menurut Rilis Laporan World Bank pada tahun 2011, penetapan gaji guru berdasarkan Undang-Undang setidaknya 16 sampai 30 persen baru akan mampu meningkatkan proporsi guru dibandingkan dengan tenaga kerja lulusan perguruan tinggi dari kategori non-guru (Bank Dunia, 2011, p.9). Dengan data ini, perusahaan dituntut untuk mampu dan kompetitif dalam memetakan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap setiap kinerja individu di dalam organisasinya.

Kompensasi yang diterima karyawan terkadang banyak ditetapkan berdasarkan upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Karyawan hanya menerima kompensasi berupa *take home pay* (THP) dan beberapa komponen tunjangan lainnya seperti tunjangan kematian, tunjangan kecelakaan kerja dan tunjangan hari raya keagamaan, hal ini menjadi tantangan bagi manajemen yang cukup serius karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung kualitas kinerja SDM perusahaan itu sendiri. Karyawan merupakan setiap orang bekerja dengan menjual tenaganya (secara fisik dan pikiran) kepada suatu organisasi dengan harapan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang termuat dalam bentuk suatu kompensasi (Damayanti et al., 2018).

Faktor pengembangan karir tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*) yang bersumber dari sumber daya manusianya (Supardi, 2009). Karyawan yang difungsikan sebagai tenaga pengajar (guru) yang dimiliki PT. Benesse Indonesia dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk pendidikan anak-anak Indonesia pada tingkat Pra Sekolah dan Sekolah Dasar harus mengedepankan perluasan usaha atau dengan kata lain saluran distribusi talen keluar organisasi yang ada. SDM merupakan

kekuatan utama dari keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi sebuah organisasi atau (Heridiansyah & Sri Redjeki, 2015). Perencanaan pengembangan karir (*career development*) baik prosedur maupun kebijakan atas suksesi kepemimpinan yang akan menjadi *raw model* karyawan yaitu tenaga pengajar di PT. Benesse Indonesia dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, hal ini ditujukan untuk menjaga posisi tenaga pengajar sebagai manajemen kunci untuk tidak mengundurkan diri dan berpindah ke Perusahaan lainnya dengan jenis industri yang sama. Peran manajemen SDM disini diperlukan untuk mengelola perencanaan karir (*career plan*) sedini mungkin dengan baik.

Penelitian ini menggunakan subjek penelitian di PT. Benesse Indonesia yang memiliki karyawan yang cukup banyak sehingga akan mampu mengidentifikasi permasalahan-permasalahan mengenai penetapan kompensasi dan pengembangan atas karir karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Benesse Indonesia.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam rangka mempertahankan karyawan yang terbaik serta menarik *talent* yang berpotensi. Kompensasi merupakan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas sumbangsih mereka pada pekerjaannya baik yang berbentuk finansial seperti gaji pokok; kompensasi variabel seperti komisi, insentif, dan bonus; maupun yang berbentuk non-finansial seperti penghargaan, pengembangan karir, jaminan sosial, dan lain-lain (Bangun, 2012, p.255). Pembayaran dalam bentuk segala bentuk baik secara langsung (finansial, seperti tunjangan, insentif, upah, bonus dan komisi) maupun secara tidak langsung (non-finansial, seperti asuransi kesehatan, hak cuti dan lainnya) akibat adanya hubungan kerja (Dessler, 2015, p.46). Indikator pengukuran kompensasi yaitu berkaitan dengan kompensasi finansial langsung dan kompensasi

finansial tidak langsung (Rivai, 2013, p.357).

Pengembangan karir adalah usaha seseorang dalam upaya perbaikan pribadi untuk mencapai rencana karirnya (Mangkunegara, 2017, p.77). Kegiatan-kegiatan yang tidak pernah berakhir yang memberikan kontribusi terhadap eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2015). Pengembangan karir dapat berhubungan dengan peningkatan kemampuan secara intelektual atau emosional untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Dimensi dan indikator untuk mengukur pengembangan karir berkaitan dengan: (1) mutasi terkait dengan promosi, rotasi, demosi; (2) seleksi terkait dengan penerimaan, psikotes, wawancara seleksi, tes kesehatan, wawancara oleh penyelia, keputusan penerimaan; (3) penempatan terkait dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja; (4) pendidikan terkait dengan tingkat pendidikan yang disyaratkan, pendidikan alternatif; dan (5) pelatihan terkait dengan instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran (Simamora, 2012, p.412).

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah suatu pengembangan yang menurut banyak ahli dengan perbedaan sudut pandang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012, p.231). Pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam mencapai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas atas dasar tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, p.67). Indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu: (1) kuantitas merupakan jumlah pekerjaan karyawan yang dihasilkan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu; (2) kualitas merupakan ketelitian, keterampilan, dan kesesuaian atas hasil pekerjaan seseorang berdasarkan standar kerja yang ditetapkan

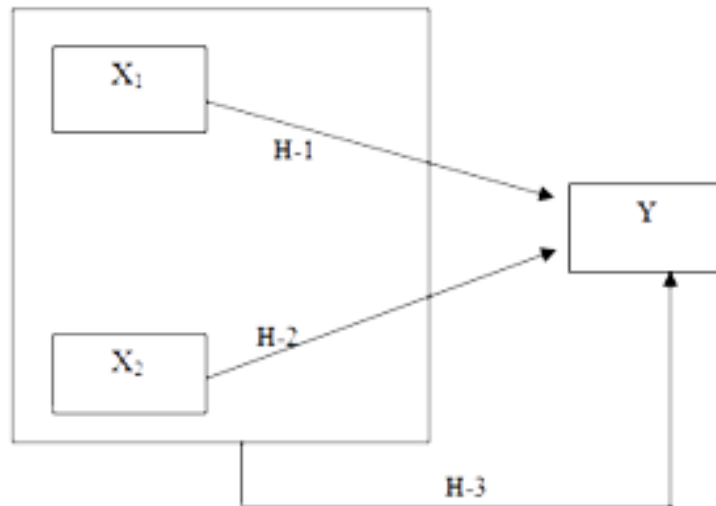
dalam kurun waktu tertentu; dan (3) ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan jangka waktu yang tertentu (Dharma, 2013, p.154).

Beberapa dari penelitian terdahulu dengan informasi objek diperoleh sebagai berikut: (1) Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya atas Kinerja Karyawan pada objek PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado menunjukkan temuan penelitian yang menghubungkan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang cukup kuat yaitu sebesar 0,508 dengan pengaruh koefisien regresi yang signifikan atas kompensasi dan motivasi sebesar 0,391 dan 0,550 (Kasenda, 2013). (2) Pengaruh Kompensasi atas Semangat Kerja Karyawan dengan studi pada karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang yang menggunakan faktor kompensasi langsung dan tidak langsung menunjukkan temuan penelitian yang menghubungkan antara kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang cukup rendah yaitu sebesar 0,269 dengan pengaruh koefisien regresi yang tidak signifikan atas kompensasi langsung sebesar 0,042 dan signifikan atas kompensasi tidak langsung sebesar 0,600 (Danti et al., 2014). (3) Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus di PT. Bank BRI Unit Bahu Manado menunjukkan temuan penelitian yang menghubungkan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang kuat yaitu sebesar 0,583 dengan pengaruh koefisien regresi yang signifikan atas kompensasi sebesar 0,417 dan tidak signifikan atas pengembangan karir sebesar -0,066 (Santi et al., 2017). (4) Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pada Permata Bank Makassar menunjukkan temuan penelitian yang memiliki

koefisien regresi yang signifikan atas kompensasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,496 dan 0,266 dan tidak signifikan atas pengembangan karir dengan koefisien regresi sebesar 0,207 (Irwan et al., 2017). (5) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Bangsa Ciamis menunjukkan temuan hasil disiplin kerja dan kompetensi memiliki berpengaruh

signifikan sementara kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,254 (Setianingsih & Kader, 2018).

Model penelitian di bawah ini menjelaskan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan variabel bebas yang menjelaskan pengaruhnya secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan yang menjadi variabel terikat.



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian menghasilkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H1 Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

2. METODOLOGI

2.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis kausalitas, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2018, p.62). Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif dimana merupakan serangkaian observasi atau pengukuran hasilnya menggunakan data primer berupa survei kepada responden. Penelitian ini dilakukan pada PT. Benesse Indonesia yang beralamat di Tamara Centre Building, Suite 603, 6th Floor, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 24, Jakarta - 12920, Indonesia.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang digeneralisasi atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, p.117). Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018, p.118). Populasi penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Benesse Indonesia. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple

random sampling karena penarikan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan perhitungan *slovin* dalam penarikan sampel minimal, jumlahnya dapat mewakili penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasikan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : Jumlah populasi (N=147)

e : Standar error (e = 5 %)

Jadi besarnya jumlah anggota sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,05)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{147}{1 + 0,3675}$$

$$n = \frac{147}{1,3675}$$

$$n = 106,49543$$

n = dibulatkan menjadi 107.

2.3. Operasionalisasi dan Variabel Penelitian

Sumber data penelitian ini meliputi data primer yaitu data yang diperoleh kuesioner pada karyawan perusahaan pada tahun 2018. Operasionalisasi variabel penelitian dirumuskan ke dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengukuran		
	Dimensi	Indikator	Referensi
Kompensasi (X1)	Kompensasi Finansial Langsung	1) Kesesuaian gaji	(Rivai, 2013, p.357)
		2) Tepat waktu	
		3) Lembur	
		4) Insentif	
		5) THR	
	Kompensasi Tidak Langsung	6) Jaminan Kesehatan	(Simamora, 2012, p.412)
		7) Asuransi Kesehatan	
		8) JHT	
		9) Jaminan Ketenagakerjaan	
		10) Tunjangan Perusahaan	
Pengembangan Karir (X2)	Mutasi	1) Kesempatan Promosi	(Dharma, 2013, p.154)
		2) Sistem Promosi	
	Seleksi	3) Proses Seleksi	
		4) Penerimaan karyawan sesuai kebutuhan	
	Penempatan	5) Keterampilan yang dimiliki	
		6) Pengetahuan mengenai suatu pekerjaan	
	Pendidikan	7) Pendidikan yang diperoleh	
		8) Peningkatan pengetahuan	
	Pelatihan	9) Kesempatan pelatihan	
		10) Manfaat pelatihan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1) Kecepatan	(Dharma, 2013, p.154)
		2) Kemampuan	
	Kualitas	3) Target	
		4) Kemampuan	
	Ketepatan Waktu	5) Tepat waktu	
		6) Hasil kerja	

Sumber: Data diolah, 2019

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan program *SPSS for Windows Ver.23* melalui tahapan

berikut ini: (1) Analisis deskriptif berdasarkan kriteria jawaban responden; (2) Uji validitas menggunakan rumus *product moment* dengan

ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid dan uji reliabilitas menggunakan rumus *coefficient alpha cronbach's* dengan ketentuan minimal 0,6 maka instrumen reliabel (Sugiyono, 2018); (3) Analisis Regresi menggunakan pendekatan linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$; dan (4) Uji hipotesis melalui analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi menggunakan nilai *R-Square* dengan ketentuan H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (uji parsial) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (uji simultan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel penelitian Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan atas 107 (seratus tujuh) responden yang dipilih dalam penetapan sampel yaitu:

Tabel 2. Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden (Y)

Variabel Penelitian	% Rata-Rata Jawaban Responden				
	STS	TS	KS	S	SS
Kompensasi (X1)	6,36	39,72	23,74	25,61	4,58
Pengembangan Karir (X2)	3,75	40,84	20,37	29,72	5,33
Kinerja Karyawan (Y)	0,65	13,18	29,72	45,61	10,84

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil statistik deksriptif variabel penelitian dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas variabel Kompensasi (X1) adalah 46,08 persen berada pada kategori interval jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, 23,74 persen kurang setuju dan 30,19 persen berada pada kategori interval setuju dan sangat setuju atas penetapan kompensasi berdasarkan kategori finansial langsung dan tidak langsung. Nilai rata-rata jawaban responden atas variabel Pengembangan Karir (X2) adalah 44,59 persen berada pada kategori interval jawaban sangat tidak setuju dan setuju, 20,37 persen kurang setuju dan 35,05 persen berada pada kategori interval setuju dan sangat setuju atas pengukuran pengembangan karir berkaitan dengan mutasi, seleksi penempatan,

pendidikan, dan pelatihan. Nilai rata-rata jawaban responden atas variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 13,83 persen berada pada kategori interval jawaban sangat tidak setuju dan setuju, 29,72 persen kurang setuju dan 56,45 persen berada pada kategori interval setuju dan sangat setuju atas pengukuran kinerja karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja.

3.2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas data pada 30 (tiga puluh) butir pernyataan dengan perhitungan r -tabel sebesar 0,1909 ($df = 104$) atas 3 (tiga) instrumen masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3. *Pearson Correlation's* dan *Cronbach's Alpha*: Variabel Kompensasi (X)

Indikator ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan Uji Validitas	Skor <i>Cronbach's Alpha</i> Kesimpulan Uji Reliabilitas
1	0,501	0,1909	valid	0,657 > 0,6 Reliabel
2	0,344	0,1909	valid	
3	0,441	0,1909	valid	
4	0,457	0,1909	valid	
5	0,554	0,1909	valid	
6	0,647	0,1909	valid	
7	0,432	0,1909	valid	
8	0,484	0,1909	valid	
9	0,563	0,1909	valid	
10	0,490	0,1909	valid	

N of Items

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 4. *Pearson Correlation's* dan *Cronbach's Alpha*: Variabel Pengembangan Karir (X2)

Indikator ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan Uji Validitas	Skor <i>Cronbach's Alpha</i> Kesimpulan Uji Reliabilitas
1	0,583	0,1909	valid	
2	0,537	0,1909	valid	
3	0,562	0,1909	valid	
4	0,500	0,1909	valid	
5	0,442	0,1909	valid	
6	0,420	0,1909	valid	0,707 > 0,6
7	0,547	0,1909	valid	Reliabel
8	0,622	0,1909	valid	
9	0,525	0,1909	valid	
10	0,501	0,1909	valid	

N of Items

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel 5. *Pearson Correlation's* dan *Cronbach's Alpha*: Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator ke-	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan Uji Validitas	Skor <i>Cronbach's Alpha</i> Kesimpulan Uji Reliabilitas
1	0,345	0,1909	valid	
2	0,396	0,1909	valid	
3	0,423	0,1909	valid	
4	0,595	0,1909	valid	
5	0,676	0,1909	valid	
6	0,642	0,1909	valid	0,717 > 0,6
7	0,664	0,1909	valid	Reliabel
8	0,488	0,1909	valid	
9	0,582	0,1909	valid	
10	0,468	0,1909	valid	

N of Items

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Keseluruhan butir pernyataan memiliki nilai *r-Pearson Correlation* lebih besar (>) dari 0,1909 pada sampel 107 responden. Di samping itu, semua item dalam variabel yang diteliti memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar (>) dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah valid dan instrumen memiliki

reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang telah dirumuskan didasarkan atas hasil pengolahan data penelitian yang dirangkum pada tabel Tabel 10 – 12 berikut ini:

Tabel 6. *Model Summary*: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,226	0,211	4,669

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

Sumber: Analisis (SPSS Ver.23), 2019

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) memiliki skor 0,476,

artinya terdapat hubungan antar variabel kompensasi dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan dengan tingkat koefisien

yang sedang (interval 0,400 – 0,599 (Sugiyono, 2018, p.242). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,226 artinya 22,60 persen besarnya kontribusi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir atas kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia dan sisanya sebesar 77,40 persen dipengaruhi oleh faktor

lain di luar model penelitian. Nilai *standar error of the estimate* sebesar 4,669 artinya pendugaan kesalahan baku berganda, kondisi ini berarti model regresi akan semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan jika memiliki nilai yang kurang dari standar deviasi atas variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. ANNOVA^a: Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	df	F	Probabilitas
1	3	15,212	0,000 ^b
	104		
	106		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Analysis (SPSS Ver.23), 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,212 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,93) pada probabilitas signifikansi

sebesar 0,000 (lebih kecil dari alpha 5%), maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya pengujian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan atas variabel kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia.

Tabel 8. Coefficients^a: Hasil Uji Signifikansi Paramater Individual

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	14,621	3,238			4,515	,000
Kompensasi	,369	,105	,327		3,510	,001
Pengembangan Karir	,248	,095	,244		2,619	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Su mber: Analysis (SPSS Ver.23), 2019

Persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 14,621 + 0,369X_1 + 0,248X_2$. Nilai konstanta memiliki skor positif sedangkan koefisien arah regresi positif artinya jika kompensasi dan pengembangan karir meningkat satu satuan maka Kinerja juga akan meningkat sebesar $(14,621 + (0,369 + 0,248))$. Namun demikian, pada periode waktu tertentu peningkatan kompensasi dan pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan konsumen pada PT Benesse Indonesia akan bertambah sebesar masing-masing 0,369 dan 0,248.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi parameter individual, nilai t_{hitung} pada variabel

Kompensasi (X_1) sebesar 3,510 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9830$) dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan atas Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benesse Indonesia. Nilai t_{hitung} pada variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 2,619 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9830$) dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,010 yang juga lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat menerima H_2 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan atas Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benesse Indonesia.

3.4. *Pembahasan*

Hasil analisis atas uji signifikansi parameter individual atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai t_{hitung} (3,510) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,9830) dan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari tingkat alpha 5%. sehingga menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia. Persamaan regresi linear $Y = 14,621 + 0,369 X_1$ artinya bilamana kompetensi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 36,9 persen secara signifikan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kasenda, 2013; Danti et al., 2014; Irwan et al., 2017) sementara tidak sejalan dengan penelitian yang membuktikan pengaruh kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan (Santi et al., 2017; Setianigsih & Kader, 2018).

Hasil analisis atas uji signifikansi parameter individual atas pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai t_{hitung} (2,619) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,9830) dan nilai signifikansi (0,010) lebih kecil dari tingkat alpha 5%. sehingga menolak H_0 dan menerima H_2 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia. Persamaan regresi linear $Y = 14,621 + 0,248 X_2$ artinya bilamana pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 24,8 persen secara signifikan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Santi et al., 2017), sementara pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Irwan et al., 2017).

Hasil analisis atas uji simultan atas pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan, menghasilkan nilai F_{hitung} (15,212) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,93) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat alpha 5%. sehingga menolak H_0 dan menerima H_a , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia. Nilai koefisien determinasi diketahui sebesar 0,226 yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Benesse Indonesia sebesar 22,60 persen dan sisanya sebesar 77,40 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang membuktikan pengaruh secara simultan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Santi et al., 2017; Irwan et al., 2017)

4. **SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk dengan maksud untuk menjawab rumusan masalah serta mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Benesse Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Benesse Indonesia secara parsial.
2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Benesse Indonesia secara parsial.
3. Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Benesse Indonesia secara simultan.

ACKNOWLEDGEMENT

Saya mengucapkan terima kasih pada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang dan Universitas Galuh

yang memberi kesempatan untuk melakukan penelitian serta masukan-masukan dalam penyempurnaan isi artikel mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bank Dunia, S., 2011. Report No. 53732-ID *Mentransformasi Tenaga Pendidikan Indonesia (Volume I: Ringkasan Eksekutif)*. Jakarta: The World Bank Office Jakarta.
- Damayanti, R., Hanafi, A. & Cahyadi, A., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XV(2), pp.75-86.
- Danti, F.P., Hakam, M.S. & Mukzam, M.D., 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), pp.1-9.
- Dessler, G., 2015. *Human Resources Management*. England: Pearson Education Limited.
- Dharma, S., 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M.S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke18, Jakarta: PT Bumi Aksara*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heridiansyah, J. & Sri Redjeki, D.P., 2015. Optimalisasi Fungsi SDM Sebagai Upaya Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal STIE Semarang*, 7(3), pp.1-12.
- Irwan, Gunawan & Munir, R., 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), pp.295-309.
- Kasenda, R., 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), pp.853-59.
- Kristiawan, D. & Suprayitno, 2009. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3(2), pp.115-21.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. 3rd ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santi, R., Tewel, B. & Untu, V., 2017. Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), pp.3108-17.
- Setianingsih, W. & Kader, M.A., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Ilmu Manajemen*, 5(2), pp.314-20.
- Simamora, H., 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi, E., 2009. Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1), pp.1-14.
- Toyoizumi, K., 2019. *What We Do ? Benesse Indonesia*. [Online] Available at: <https://www.benesse-indonesia.com/what.html> [Accessed 17 Agustus 2019].