

DAMPAK KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWASTA DI PEKANBARU

Defi Warman¹; Iskandar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : defiwa20@gmail.com (Koresponding)

Abstract: Human resources in an organization are a very important determinant of the effectiveness of activities within the organization. Human resources in an organization are people who provide their energy, talent and creativity to the organization. Every organization always tries to improve employee performance, with the hope that the goals of the organization will be achieved. This study aims to determine whether compensation and career development have a significant effect on the performance of private employees in Pekanbaru. The research method uses multiple linear regression analysis. The population is 32 employees and all of them are used as samples. The results of the study show that compensation and career development simultaneously have a significant effect on employee performance. Compensation and career ladder partially have a significant effect on employee performance. For leaders, further improve the provision of compensation in the organization so that employee performance becomes better.

Keywords: *Compensation, Career Ladder, Performance*

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui disiplin, pemberian kompensasi yang layak dan pengembangan karir.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2017:4).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu

sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus dan komisi. Kompensasi langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ruky, 2015:10).

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2016:291). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui a) Pengaruh kompensasi

dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan swasta di Pekanbaru, b) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan swasta di Pekanbaru. c) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan swasta di Pekanbaru.

Nawawi, (2020:40) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset atau berfungsi sebagai modal (*non material/ non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Handoko, (2017:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kompensasi

Hasibuan, (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fajar dan Heru, (2014:154) mengatakan kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud.

Terdapat 2 (dua) dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2016:357), yaitu : (1) Kompensasi finansial langsung, dan (2) Kompensasi tidak langsung

Pengembangan Karir

Fajar dan Heru, (2014:130) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Moekijat, (2018:91) mengatakan pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang

dilakukan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir.

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2016:213) adalah:

1. Kebijakan organisasi
2. Prestasi kerja
3. Latar belakang pendidikan
4. Pelatihan
5. Pengalaman kerja
6. Kesetiaan pada organisasi.
7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Kinerja

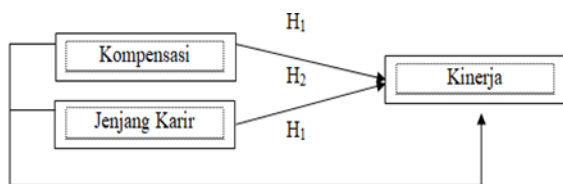
Fahmi, (2014:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasibuan, (dalam Iskandar, 2019) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wirawan (2019:5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wilson (dalam Iskandar, 2019) kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan

- 1) Kuantitas hasil kerja. Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan baru
- 2) Kualitas hasil kerja. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan

- kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan
- 3) Efisiensi waktu dalam melaksanakan tugas. Efisiensi waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
 - 4) Inisiatif. Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.
 - 5) Ketelitian. Ketelitian kerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teori

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2012:8) mengatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tempat diadakan penelitian ini adalah pada karyawan swasta di Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus - September 2022. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2010:173). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan perusahaan swasta di Kota Pekanbaru berjumlah 32 orang.

HASIL

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 1. di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Item	Person correlation	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1_1	0.784	0,304	Valid
	X1_2	0.838	0,304	Valid
	X1_3	0.554	0,304	Valid
	X1_4	0.601	0,304	Valid
Jenjang Karir (X2)	X2_1	0.561	0,304	Valid
	X2_2	0.614	0,304	Valid
	X2_3	0.541	0,304	Valid
	X2_4	0.767	0,304	Valid
	X2_5	0.684	0,304	Valid
	X2_6	0.358	0,304	Valid
	X2_7	0.629	0,304	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0.645	0,304	Valid
	Y_2	0.556	0,304	Valid
	Y_3	0.751	0,304	Valid
	Y_4	0.689	0,304	Valid
	Y_5	0.562	0,304	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2014

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung crobach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu konstruk. Instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki crobach's alpha lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010:178). Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2. Di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Koeffisien Cronbach	Status
Kompensasi	0,656	Reliabel
Jenjang Karir	0,702	Reliabel
Kinerja	0,624	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil analisis pada Tabel 3. menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai perhitungan VIF juga menunjukkan nilai lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

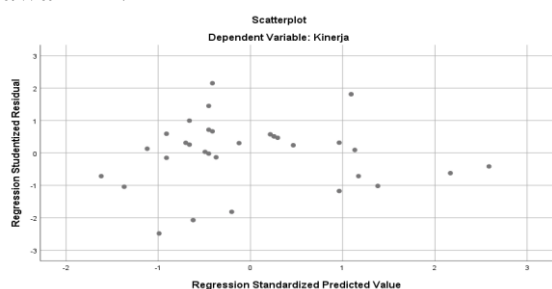
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.581	1.722
	Jenjang Karir	.581	1.722

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Olahan 2024

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independen yaitu Disiplin, kompensasi, dan Pengembangan Karir. Hasil Uji ditunjukkan pada tabel di bawah ini :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Analisis Regresi Berganda

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.717	2.154		2.189	.037
	Kompensasi	.377	.154	.356	2.448	.021
	Jenjang Karir	.448	.125	.524	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Olahan 2022

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.473	2	50.237	26.134	.000 ^b
	Residual	55.746	29	1.922		
	Total	156.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kompensasi

Sumber : Data Hasil Olahan 2022

1. Apabila Kompensasi (X_1) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,377 satuan.
2. Apabila Pengembangan Karir (X_2) bertambah satu-satuan maka Kinerja (Y) akan cenderung mengalami kenaikan 0,448 satuan.

Nilai konstant sebesar 4,717 artinya apabila Kompensasi dan Pengembangan karir tidak diterapkan atau sama dengan nol (0) maka Kinerja (Y) sebesar 4,717 satuan.

PEMBAHASAN

Kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karir yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan swasta di Pekanbaru. Ketika karyawan merasa dihargai melalui gaji, tunjangan, serta insentif yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Selain itu, kesempatan untuk berkembang dalam karir, seperti pelatihan, promosi, dan mentoring, memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan serta produktivitas mereka (Wardhani dan Hasan,

2024). (Menurut Fattahullah Jurdi, 2018). Kombinasi antara kompensasi yang sesuai dan pengembangan karir yang berkelanjutan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong inovasi dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu mengelola kedua aspek ini secara efektif akan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di Tarik kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Ruky, 2015. Manajemen Pengajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Darmawan, Didit, 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya
- Fajar, A, Siti, and Heru, Tri, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham, 2011. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2014. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SP edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T, Hani, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manus edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan S, P, Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar, I.Y. (2019) “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. (XYZ) PEKANBARU,” *Ekobis*, 10(2), hal. 71–76. Tersedia pada: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/372>.
- Fattahullah Jurdi (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret,” 7(2), hal. 247. Tersedia pada: <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1329>.
- Wardhani, B.T. dan Hasan, H. (2024) “Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru),” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), hal. 1018. Tersedia pada: <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>.
- Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk (Iskandar, 2019) Bisnis yang Kompetitif. Penerbit UGM, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2011. Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta. Sugiyono, 2012. Statistika untuk Penelitian. CV Alfabeta, Bandung.