



Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Inasentra Unisatya

Yohana Dian Vanessa¹, Asep Dony Suhendra²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email : yohanadian90@gmail.com

Abstract. Every company has a role for employees in carrying out all activities within a company. Employees are an important part that has a huge influence on the success of a company. Therefore, companies need to pay more attention to employee performance so that they are more active, especially in terms of compensation and career development. This research aims to determine the effect of compensation and career development on employee performance at PT. Inasentra Unisatya. The research method used is a quantitative approach. Data collection methods in this research are interviews, questionnaires and literature study. The population in this study were permanent employees of PT. Inasentra Unisatya in the field of personnel has 53 employees.. The sampling technique used was quota sampling with a sample size of 30 respondents. The data analysis techniques used are data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and coefficient of determination testing which are processed using the SPSS version 25.0 application.. The results of this research show that compensation partially has a positive and significant effect on employee performance. Career development partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously compensation and career development have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: : Compensation, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Setiap perusahaan terdapat peran karyawan dalam melaksanakan segala kegiatan di dalam suatu perusahaan. Karyawan menjadi bagian penting yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan supaya lebih giat lagi terutama dalam hal kompensasi dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Inasentra Unisatya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner (angket), dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Inasentra Unisatya dibidang kepegawaian sebanyak 53 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *quota sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan terdapat peran karyawan guna menyelesaikan segala kegiatan di dalam suatu perusahaan. Karyawan menjadi bagian penting yang mempunyai dampak besar pada keberhasilan perusahaan. Adanya peralatan yang canggih perusahaan bisa tetap beroperasi, tetapi tanpa adanya peran karyawan perusahaan tidak bisa beroperasi sama sekali. Itulah mengapa karyawan menjadi pemegang peranan penting dalam organisasi.

Mengingat pentingnya karyawan dalam sebuah bisnis, maka karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan tempatnya bekerja supaya karyawan mampu bekerja dengan

lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Beberapa perhatian yang harus diberikan kepada karyawan antara lain pemberian kompensasi yang sesuai dan adanya program pengembangan karir kepada setiap karyawan.

Menurut Handoko, kompensasi yakni suatu penghargaan yang diperoleh karyawan atas balas jasa terhadap kerja mereka (Kurniawan, 2022). Setiap karyawan pasti ingin diberikan kompensasi berupa gaji dan sarana prasarana yang baik di lingkungan kerjanya. Hal tersebut menjadi hal yang wajar karena karyawan bekerja untuk memenuhi standar kehidupan yang semakin meningkat. Maka dari itu, kompensasi perlu lebih diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan semakin giat dan semangat untuk bekerja.

Selain kompensasi, pengembangan karir adalah bentuk usaha yang dilakukan organisasi dengan melakukan perencanaan karir yang terstruktur terhadap para pegawai (Solihin, 2021). Untuk pengembangan karir berfokus terhadap peningkatan bisnis perusahaan dimasa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima fakta bahwa keberhasilan dan kesuksesannya dimasa mendatang tergantung SDM yang kompetitif. Maka dari itu, perusahaan perlu mengadakan program yang dapat diikuti oleh setiap karyawan dalam pengembangan karir diantaranya adalah pelatihan, promosi atau kenaikan jabatan, dan mutasi karyawan. Sehingga dalam program pengembangan karir yang diadakan perusahaan menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan.

Menurut Sari et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil pencapaian individu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan baik dari segi kualitas, kuantitas serta efektifitasnya. Kinerja karyawan adalah faktor yang penting terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Inasentra Unisatya merupakan perusahaan minuman dan makanan yang berbasis di Cileungsi, Jawa Barat. Sebagai perusahaan yang berdiri sejak tahun 1978, PT. Inasentra Unisatya telah banyak menghasilkan produk – produk unggulan dengan berbagai keunikan seperti *Hard candy (Pindy Glaze)*, *Chewy Candy (Pindy Mint, Pindy Susu, Mr. Candy, Gingerly)*, *Gummy Jelly* dengan merek terkenal seperti Sunkist (pemegang lisensi dari Penanam Sunkist dari California).

Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan di PT. Inasentra Unisatya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Inasentra Unisatya yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan yang belum sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Selain kompensasi, pengembangan karir yang diterapkan belum memberikan efek yang positif untuk karyawan.

Dari penjabaran dan permasalahan diatas, adanya ketertarikan dari peneliti untuk melaksanakan penelitian dalam rangka mengetahui “ Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya “.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi ialah segala cara perusahaan untuk menjalankan kebijakan yang ada dengan memberikan penghargaan sebagai balas jasa atas kinerja yang ditunjukkan karyawan (Sugiarti, 2020). Kompensasi merupakan merupakan imbalan yang diberikan atas jasa berupa tenaga yang disumbangkan oleh karyawan hingga dapat memberikan kesuksesan dan keunggulan bersaing pada perusahaan (Sri Indrastuti, 2020:168).

Indikator Kompensasi

- a. Upah dan gaji, yaitu pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan setiap sebulan sekali.
- b. Tunjangan, yaitu pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan tertentu karna sudah ikut serta dengan baik untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Contohnya berbagai tunjangan seperti kesehatan, transport, keluarga, jabatan dan sebagainya.
- c. Kompensasi atas prestasi kerja, yaitu pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena prestasi kerja yang sudah dilakukan selama bekerja diperusahaan. Contohnya karyawan yang selalu tepat waktu, selalu hadir, rajin sehingga mendapat penghargaan berupa piagam.
- d. Insentif atau bonus, yaitu pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan tertentu karena karyawan tersebut berhasil atas prestasi atau kinerjanya. Contohnya bonus 2% dari gaji karena karyawan tersebut sudah mencapai target produksi yang ditentukan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan bentuk usaha dari karyawan dalam peningkatan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Budiana *et al.*, 2021). Pengembangan karir ialah suatu proses dalam meningkatkan keahlian kerja karyawan dengan tujuan dapat mencapai karir yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019).

Indikator Pengembangan Karir

- a. Mutasi, merupakan proses pemindahan karyawan dari divisi satu ke divisi lain. Mutasi dilakukan untuk menambah semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga bisa memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.
- b. Promosi jabatan, yaitu proses pemindahan karyawan dari tingkatan tertentu ke tingkatan yang lebih tinggi yang disertakan dengan tugas, tanggung jawab, dan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Adanya promosi jabatan ini perusahaan dianggap sudah melakukan kewajibannya untuk mengembangkan jenjang karir karyawan dan membuat karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Seleksi, yaitu proses yang dilakukan untuk memperoleh karakteristik karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.
- d. Penempatan, yaitu proses pengisian divisi atau jabatan untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Penempatan karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal.
- e. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan keahlian, keterampilan, perilaku, sikap, serta kecerdasan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Melakukan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan didalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil pencapaian individu dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya (Sri Indrastuti, 2020:107). Kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam menunjukkan sesuatu pekerjaan secara individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab tiap individu untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Onsardi & Finthariasari, 2016:107).

Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

- b. Kualitas Kerja

Hasil pekerjaan yang dilihat berdasarkan keahlian dan keterampilan dari seorang karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Kegiatan kerja yang diselesaikan dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang ada dengan kegiatan yang lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil kerja dengan memaksimalkan pemakaian tenaga kerja, biaya, serta bahan baku yang ada.

e. Komitmen

Suatu sikap yang menunjukkan keterikatan dari seorang karyawan dengan organisasi atau perusahaan dalam ikatan kerja.

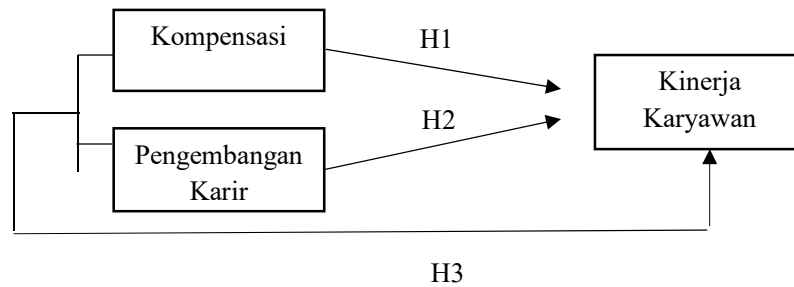
Teori Kinerja Karyawan

Teori Pertukaran Sosial (*The Social Exchange Theory*) menyatakan bahwa apabila perusahaan mengupayakan karyawan dengan baik, maka akan adanya hubungan pertukaran sosial yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan yang merasa puas ketika mendapat sumber daya sosial, emosional, dan *financial* dari perusahaan akan melakukan timbal balik terhadap perusahaan. Jika karyawan diberi motivasi dan pelatihan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja nya yang lebih baik dan maksimal. Teori pertukaran sosial ini menekankan pada suatu keadaan dengan melibatkan seseorang dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

Menurut Bangun, teori keadilan yang menyatakan perasaan puas dan tidak nya seseorang terhadap suatu keadaan tergantung perasaan adil dan tidaknya perlakuan terhadap dirinya dengan orang lain pada jabatan dan bidang pekerjaan yang sama, dilokasi yang sama ataupun tidak (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

Kedua teori diatas berhubungan dengan kompensasi dan pengembangan karir yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan pemberian kompensasi dan pengembangan karir oleh perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin meningkatkan keinginan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel disajikan dalam bentuk angka. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan merupakan tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi karyawan dibidang kepegawaian di PT. Inasentra Unisatya adalah 53 orang. Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. *Quota sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Penulis menggunakan teknik *quota sampling* dimana karakteristik responden yaitu karyawan tetap PT. Inasentra Unisatya dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan yaitu sebanyak 30 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner (angket), dan studi pustaka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dipakai dalam pengujian kevalidan suatu kuisioner. Suatu kuisioner jika butir pernyataan memiliki jumlah *Pearson Correlation* (r hitung) > jumlah tabel, sehingga butir pernyataan pada kuisioner dianggap valid. Namun ketika jumlah *Pearson Correlation* (r

hitung) < r tabel, maka butir pernyataan pada kuisioner dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan:

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung			r tabel	Keterangan
	Kompensasi	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan		
1	0,373	0,773	0,426	0,361	VALID
2	0,561	0,834	0,745	0,361	VALID
3	0,523	0,656	0,667	0,361	VALID
4	0,815	0,647	0,656	0,361	VALID
5	0,805	0,616	0,652	0,361	VALID
6	0,686	0,481	0,720	0,361	VALID
7	0,750	0,412	0,529	0,361	VALID
8	0,461	0,475	0,454	0,361	VALID

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat hasil perhitungan semua pernyataan pada kuisioner diperoleh nilai r hitung > r tabel. Dimana r tabel didapat dari rumus $df = (n-2)$ yaitu $df = (30-2) = 28$ dan $\alpha = 5\%$ maka dengan nilai signifikansi > 0,05 adalah sebesar 0,361. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan dianggap VALID.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna menunjukkan seberapa baik alat ukur dapat dipakai. Suatu kuisioner dianggap reliabel apabila jumlah *Cronbach Alpha* > 0,6. Namun ketika jumlah *Cronbach Alpha* < 0,6 maka kuisioner dianggap tidak reliabel. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas dari beberapa variabel:

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Kompansasi	0,765	RELIABEL
Pengembangan Karir	0,773	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,738	RELIABEL

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat jumlah *Cronbach Alpha* > dari 0,6 maka kuisioner pada riset dianggap RELIABEL.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak dan nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ningsih & Dukalang, 2019). Suatu data dikatakan normal apabila

nilai signifikansi $> 0,05$. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak memiliki distribusi normal.

**Tabel 3. Uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64584703
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.060
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

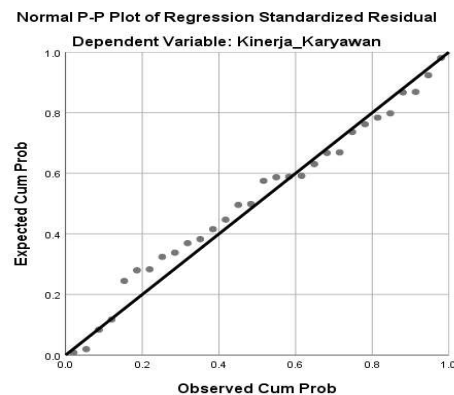
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat hasil dari data penelitian memiliki jumlah signifikan $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200 yang berarti data dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 2. Grafik *P-Plot*

Dari gambar diatas terlihat titik-titik pada grafik terlihat melekat dan sama garis diagonalnya, maka berdasarkan grafik tersebut data yang dipakai dianggap berdistribusi normal.

Uji Parsial

Uji parsial dipakai guna melihat dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana uji t dipakai sebagai perbandingan jumlah antara t hitung dengan t tabel agar dapat mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dibawah ini merupakan hasil uji parsial (Uji T):

**Tabel 4. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.385	1.448		14.074	.000
	Kompensasi	.225	.068	.519	3.289	.003
	Pengembangan Karir	.158	.067	.373	2.363	.026

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa Kompensasi diperoleh t hitung sebesar 3,289 > t tabel sebesar 1,701 dengan jumlah signifikan sebesar 0,003 < 0,05 sehingga didapat rumus t tabel sebesar 1,701. Sehingga dari hasil tersebut H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima yang artinya secara parsial Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya. Sedangkan Pengembangan Karir diperoleh t hitung sebesar 2,363 > t tabel sebesar 1,701 dengan jumlah signifikan sebesar 0,026 < 0,05 sehingga didapat rumus t tabel sebesar 1,701. Dari hasil tersebut H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima yang artinya secara parsial Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.

Uji Simultan

Uji simultan yakni pengujian guna melihat apakah variabel bebas memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dimana uji F dipakai guna perbandingan nilai antara F hitung dengan F tabel agar dapat melihat apakah variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Dibawah ini yakni hasil uji simultan (uji F):

**Tabel 5. Tabel Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.554	2	13.777	30.751	.000 ^b
	Residual	12.096	27	.448		
	Total	39.650	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah F hitung sebesar 30,781 > F tabel sebesar 4,196 dengan jumlah signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga didapat rumus F tabel sebesar 4,196. Sehingga dari hasil tersebut H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan di perusahaan menginginkan kompensasi yang sesuai dengan yang mereka inginkan, bila keinginan mereka terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan atas jasa berupa tenaga yang disumbangkan oleh karyawan hingga dapat memberikan kesuksesan dan keunggulan bersaing pada perusahaan (Sri Indrastuti, 2020:168).

Temuan uji secara parsial membuktikan adanya hubungan yang konkret antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini dibuktikan dengan jumlah t hitung sebesar $3,289 > t$ tabel sebesar 1,701 dengan jumlah signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Angga Pramadista Sudrajat dan Rizky Maulana (2021) yang menemukan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Kino Indonesia Tbk terkena dampak signifikan dari Kompensasi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengembangan karir guna meningkatkan bisnis organisasi ke depan. Setiap bisnis harus menerima fakta bahwa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif penting bagi kesuksesan suatu bisnis. Maka dari itu, organisasi harus menyelenggarakan program pengembangan karir yang dapat diikuti setiap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan Karir merupakan bentuk usaha dari karyawan dalam peningkatan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Budiana *et al.*, 2021).

Temuan uji parsial menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Pengembangan Karir (X2). H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini dibuktikan dengan jumlah t hitung sebesar $2,363 > t$ tabel sebesar $1,701$ dengan jumlah signifikansi $0,026 < 0,05$. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung pada tahun 2020 yang menemukan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu terkena dampak signifikan dari Pengembangan Karir.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pada saat karyawan mendapatkan peluang jenjang karir yang tepat dan kompensasi yang memenuhi kebutuhan mereka, mereka akan terus bekerja dengan antusiasme, yang tidak diragukan lagi akan meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Hal ini dibuktikan dengan hasil riset mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya bahwa terdapat dampak yang signifikan antara keduanya. Hal ini ditunjukkan dengan temuan uji f yang membuktikan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima dengan F hitung sebesar $30,781 > F$ tabel sebesar $4,196$ dengan jumlah signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Angga Pramadista Sudrajat dan Rizky Maulana pada tahun 2021 yang menemukan adanya hubungan yang konkret antara Kompensasi dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan PT. Kino Indonesia Tbk.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Dari hasil pengujian terhadap variabel Kompensasi, membuktikan bahwa secara parsial Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.
- b. Dari hasil pengujian terhadap variabel Pengembangan Karir, membuktikan bahwa secara parsial Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.
- c. Dari hasil pengujian ketiga variabel, membuktikan bahwa secara simultan Kompensasi dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inasentra Unisatya.

Saran

- a. PT. Inasentra Unisatya diharapkan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan harus didasarkan pada asas keadilan. Penerapan jenjang karir harus merata diterapkan kepada semua karyawan PT. Inasentra Unisatya agar karyawan bisa mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih ditingkatkan.
- b. Meski banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis hanya membahas mengenai pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan mengenai variabel-variabel yang tidak tercakup dalam riset ini yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.
- c. Dalam riset ini hanya menggunakan 30 responden sehingga masih kurang maksimal dalam membuktikan pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah responden dan menambahkan pernyataan pada kuisioner agar hasil yang didapat lebih maksimal.

6. DAFTAR REFERENSI

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423–432.
- Karyawan, K., Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan*. 1(2), 1–18.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.

- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja , Kompensasi Dan. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.
- Sri Indrastuti. (2020). Manajemen sumberdaya manusia stratejik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>