

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MAKMUR DI JAMBE KABUPATEN TANGERANG

Muhammad Kafi¹, H. Tjeri Hadjrillah²
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
kafisimanjuntak16@gmail.com, htjeri@yahoo.co.id

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Career Development, Compensation, Employee Performance, Human Resources</i> JM Classification: Accessible DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.146	The purpose of this study is to determine the effect of career development and compensation on employee performance, both partially and simultaneously. This study uses quantitative methods. Data collection techniques are carried out through observation, documentation, and distribution of questionnaires to the entire population of 60 employees with a saturated sampling technique. The results of the study indicate that career development has a significant effect on employee performance with a determination result of 36.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.725 > 2.001)$, compensation has a significant effect on employee performance with a determination result of 17.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.519 > 2.001)$, career development and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.804 + 0.501X_1 + 0.135X_2$. The determination coefficient value is 37.2% while the remaining 62.8% is influenced by other factors outside this study, the hypothesis test obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ $(16.881 > 3.16)$. The conclusion of this study shows that increasing career development and appropriate compensation can encourage continuous improvement in employee performance.

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dasar, tetapi juga potensi untuk berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi. Keberhasilan sebuah visi dan misi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang menjadi pelaksana utama dari berbagai rencana strategis. Karena itulah, penting bagi

perusahaan untuk tidak hanya fokus pada sistem dan teknologi, tetapi juga memberikan perhatian besar terhadap pengelolaan manusia sebagai aset utama. Pengelolaan ini tidak cukup dilakukan secara administratif, tetapi perlu dikelola secara strategis melalui pendekatan manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan. Manajemen SDM yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperjelas jalur karir, serta memberikan kompensasi yang seimbang dan adil. Ketika perusahaan mampu menyediakan ruang pengembangan karir yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Begitu juga dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tidak hanya dalam bentuk gaji, tetapi juga insentif, tunjangan, dan penghargaan non-material lainnya. Hal ini mendorong terciptanya loyalitas dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Seperti definisi yang dirumuskan dan dikemukakan oleh ahli bahwa manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:2) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arismunandar & Khair (2020:273) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir juga dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dalam Rozi, 2021:19).

Menurut Wardhana, dkk (2020:18) kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Yustini (2021:50) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2020 :76) mendefinisikan kinerja karyawan adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil data yang peneliti lakukan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Sumber Makmur Tahun 2022-2024

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	100%	87%	84%	81%	Target tidak tercapai
2	Kuantitas kerja	100%	80%	78%	75%	Target tidak tercapai
3	Pengetahuan kerja	100%	82%	79%	76%	Target tidak tercapai
4	Pelaksanaan tugas pekerja	100%	90%	88%	85%	Target tidak tercapai
5	Tanggung jawab pekerja	100%	92%	90%	87%	Target tidak tercapai

Sumber: PT. Sumber Makmur di Jame Tangerang Selatan 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Sumber Makmur dari tahun 2022 hingga 2024 cenderung mengalami penurunan pada seluruh indikator yang ditetapkan. Meskipun target kinerja ditetapkan sebesar 100% untuk kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, realisasi setiap indikator tidak pernah mencapai target. Kualitas kerja turun dari 87% pada 2022 menjadi 81% pada 2024, sementara kuantitas kerja turun dari 80% menjadi 75%. Pengetahuan kerja juga mengalami penurunan dari 82% menjadi 76%, demikian pula pelaksanaan tugas dari 90% menjadi 85%. Indikator tanggung jawab kerja yang awalnya 92% pada 2022 juga menurun menjadi 87% pada 2024. Secara keseluruhan, penurunan capaian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi standar perusahaan dan diperlukan evaluasi terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti pengembangan karir,dan kompensasi.

Selain kinerja karyawan, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas, karyawan akan merasa lebih termotivasi, loyal, dan bersemangat dalam bekerja. Pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan kemampuan serta kompetensi karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Menurut

Komang dalam Kaengke, (2018:15) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi, sehingga betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya.

Tabel 1.2
Data Pengembangan Karir PT. Sumber Makmur Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah karyawan	Promosi		Mutasi		Pelatihan		Pendidikan	
		Jumlah	%	jumlah	%	Jumlah	%	jumlah	%
2022	60	0	0%	10	17%	15	25%	0	0%
2023	60	0	0%	10	17%	15	25%	0	0%
2024	60	0	0%	10	17%	15	25%	0	0%

Sumber: Data PT. Sumber Makmur di Jember Jember Selatan 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat jelas bahwa program pengembangan karir di PT. Sumber Makmur tidak mengalami perkembangan selama tiga tahun terakhir, yaitu 2022 hingga 2024. Meskipun jumlah karyawan tetap berada pada angka 60 orang setiap tahunnya, tidak ada satu pun karyawan yang memperoleh promosi ataupun kesempatan melanjutkan pendidikan, sehingga persentasenya konsisten berada pada 0%. Sementara itu, mutasi karyawan stagnan pada angka 10 orang atau 17% setiap tahun, tanpa adanya peningkatan yang dapat memberikan variasi pengalaman kerja. Pelatihan juga tidak mengalami perubahan, tetap diberikan kepada 15 karyawan atau sekitar 25% per tahun. Pola yang sama setiap tahun menunjukkan bahwa perusahaan tidak melakukan evaluasi maupun peningkatan terhadap strategi pengembangan karir. Kondisi ini menandakan adanya permasalahan serius dalam manajemen SDM, karena stagnasi program pengembangan karir dapat menghambat peningkatan kompetensi, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada rendahnya kinerja dan loyalitas karyawan secara jangka panjang.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Namun, di PT Sumber Makmur sistem kompensasi yang diterapkan selama ini masih menghadapi berbagai kendala. Besaran gaji pokok yang diberikan kepada karyawan dinilai belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka. Hal

ini menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Kemudian dalam tiga tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi dan pemerataan kompensasi bagi karyawannya. Meskipun sudah menyediakan berbagai bentuk kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif, serta fasilitas tempat tinggal, perubahan kebutuhan operasional dan peningkatan beban kerja membuat struktur kompensasi mengalami ketidakseimbangan dari tahun ke tahun. Rentang gaji yang semakin melebar, peningkatan fasilitas yang tidak selalu diikuti oleh penyesuaian tunjangan, serta perbedaan persepsi karyawan terhadap keadilan insentif dan lembur, menimbulkan potensi ketidakpuasan dan risiko penurunan motivasi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi ulang terhadap kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan standar kebutuhan karyawan maupun tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Data Kompensasi PT. Sumber Makmur Tahun 2022-2024

Jabatan	Periode		Gaji	Insentif	Tunjangan	Fasilitas
	Mulai	Sampai				
Produksi	2022	2023	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur
Produksi	2023	2024	Rp 3.000.000	Bonus uang, lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur
Produksi	2024	Sampai Sekarang	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur

Sumber: PT. Sumber Makmur di Jambe Tangerang Selatan 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa gaji pokok karyawan bagian produksi dari tahun 2022 hingga 2024 tetap berada pada angka Rp3.000.000 tanpa adanya peningkatan. Permasalahan muncul karena besaran gaji tersebut jauh berada di bawah standar Upah Minimum yang berlaku, yaitu sekitar Rp5.000.000. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan ketentuan upah minimum yang seharusnya menjadi dasar pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi karyawan. Ketidakesesuaian tersebut tidak hanya menimbulkan potensi ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas hubungan kerja, meningkatkan risiko turnover, serta berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini menjadi masalah penting yang perlu mendapat perhatian perusahaan agar kebijakan pengupahan dapat lebih adil dan sesuai standar ketenagakerjaan.

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:16) “metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

Menurut Sugiyono (2020:17) “data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan terbukti atau tidak terhadap populasi dimana sampel tersebut diambil”.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Makmur di Jambe Tangerang Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di objek penelitian yang berjumlah 60 karyawan PT. Sumber Makmur di Jambe Tangerang Selatan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung. Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara
Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.350	1.617		8.256	.001
Pengembangan Karir	.565	.099	.601	5.725	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,350 + 0,565X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,350 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X₁) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,350 poin.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X₁) sebesar 0,565 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,565 poin.

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara
Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Costant)	13.766	2.494		5.519	.001
Kompensasi	.449	.129	.415	3.477	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,766 + 0,449X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,766 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X₂) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,766 poin.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X₂) sebesar 0,449 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X₂)

maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449 poin.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda disajikan:

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.804	2.240		5.270	.001
Pengembangan Karir	.501	.118	.533	4.255	.001
Kompensasi	.135	.135	.125	.997	.323

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada table diatas, di peroleh persamaan regresinya $Y = 11.804 + 0,501X_1 + 0,135X_2$ dari persamaan diatas makan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 11.804 hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai 0 maka nilai Y tetap sebesar 11.804.
- Berdasarkan variabel X_1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,501$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variable Y sebesar 0,501.
- Berdasarkan variabel X_2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,135$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,135.

3. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan

antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Pengambilan keputusan dalam uji koefisien korelasi adalah dengan membandingkan antara nilai $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai probabilitas Sig atau dengan menilai seberapa kuat pengaruh dilihat dari nilai R.

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,601, yang berada di antara 0,600 dan 0,799, yang menunjukkan tingkat keterkaitan yang baik antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.415**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,415 yang berada di antara 0,400 sampai 0,599, yang menunjukkan tingkat keterkaitan variabel berada pada kategori sedang yang artinya, semakin baik kompensasi yang di berikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Tabel 1.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengembangan Karir dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.350	3.362
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pengembangan karir dan kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square*. Berikut disajikan dalam bentuk tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 1.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.350	3.362
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 1.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel
Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.158	3.826
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,172 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 17,2% sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 1.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pengembangan Karir
(X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.350	3.362
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir				

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, untuk menentukan besarnya $df = (n-2-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, jadi $t \text{ tabel} = 2,002$ (dengan melihat ttabel pada $df = 57$). Hasil Uji t yang tepat dan benar dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.13
Hasil Uji t / Uji Parsial Antara
Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized		Standardized	t
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.350	1.617		8.256
	Pengembangan Karir	.565	.099	.601	5.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas di peroleh nilai $t_{hitung} (5,725) > t_{tabel} (2,002)$ dan sig (0,01) < 0,05. Maka di simpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Makmur di jambe kabupaten tangerang, H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 1.14
Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized		Standardized	T
		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Costant)	13.766	2.494		5.519
	Kompensasi	.449	.129	.415	3.477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas di peroleh nilai $t_{hitung} (5,519) > t_{tabel} (2,001)$ dan sig (0,01) < 0,05. Maka di simpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Makmur di jambe kabupaten tangerang, H2 diterima dan H0 ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} , untuk menentukan besarnya f_{tabel} dengan ketentuan $df_1 = (n-k)$ dan $df_2 = (k-1)$, sehingga $df_1 = (60-3) = 57$ dan $df_2 = (3-1) = 2$, jadi nilai $f_{tabel} = 2,077$. Hasil uji F dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.555	2	190.778	16.881	<.001 ^b
	Residual	644.178	57	11.301		
	Total	1025.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir						

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas didapatkan nilai f_{hitung} (16,881) > f_{tabel} (3,16) dan sig (0,001) < 0,05. maka di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima H0 ditolak.

IV. KESIMPULAN

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,350 + 0,565X_1$, nilai korelasi sebesar 0,601 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,725 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,766 + 0,449X_2$ nilai korelasi sebesar 0,415 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 17,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,519 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,804 + 0,501X_1 + 0,135X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,610 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,2% sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (16,881 > 2,77). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT Refika Aditama.
- A.S Kaengke. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Air Manado.
- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Bisnis Administrasi, 7(1), 20–24
- Arifuddin, A., Arfah, A., & Arif, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir, 1(2), 267-280.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Faktor-Faktor Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT ABC. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 25(1), 1-10.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 273-282.
- Bahri, S., dan Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9-15.
- Edison, Emron, Yohny, A & Imas, K (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta.
- Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(1), 270-273.
- Erlangga, E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Antika Anggrek Indonesia. Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, universitas pamulang 3(1), 237-254.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fauzi (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi 1(3).
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 3(2), 113-121.
- Firmansyah & Mahardhika. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). Metodologi penelitian sosial. Trussmedia Grafika.

- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2), 175-186.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Ikraith-Humaniora*, 27-34.
- Hardianti,S,P & Arief,M (2025) Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhdap kinerja karyawan pad Pt adi daya sukses kota depok, *Jurnal Perkusi, Universitas Pamulang*.
- Joko, Tri. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*. Volume 2, No. 2, pp. 101-111.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Maryasa,I,N & Noryani (2020) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.indriya lifeart development, *jurnal ekonomi efektif, Universitas Pamulang*.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.Penerbit Aswaja Pressindo.
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity*, 2(3), 256-261.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengantar manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task., Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Ririn, H (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 4. Pustaka Setia Bandung.
- Santoso, S. (2020). Statistik multivariat dengan SPSS. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supangat. Andi (2020) Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tahulending, J. K. K. (2022). Manfaat Pengembangan Karir Karyawan Pada PT Traktor Nusantara Cabang Pontianak. Berkala Ilmiah Mahasiswa Administrasi Bisnis.
- Tarman, A. F., Rusydi, M., & Nurbay, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 4(1), 1-9.
- Umi Narimawati (2020) Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Wardhana, A. (2020). Manajemen kompensasi. Alfabeta.
- Wahyuni,N & Eka,P,D (2024) Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt trijaya anugrah kreasi kabupaten bogor jurnal Perkusi, Universitas Pamulang.
- Wirawan (2021) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan
- Yustini. (2021). Manajemen kompensasi dan kinerja pegawai. Salemba Empat.
- Zainal (2020) Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.