

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BORNEO INDAH GROUP SAMARINDA**

*INFLUENCE OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN BORNEO INDAH GROUP SAMARINDA*

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**Disusun oleh:**

**ARJUNI**

**17111024310750**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2018**

**Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada  
Borneo Indah Group Samarinda**

*Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance in  
Borneo Indah Group Samarinda*

**Arjuni<sup>1</sup> Agus Trisihnyo<sup>2</sup>**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**Disusun Oleh:**

**Arjuni**  
**17111024310750**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2018**

LEMBAR PENGESAHAN

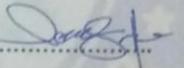
Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BORNEO INDAH  
GROUP SAMARINDA

Disusun Oleh:  
Arjuni  
17111024310750

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal  
24 Juli 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Agus Trishinyo, S.E., M. M. (.....)   
NIDN.1126087002
2. Praja Hadi Saputra, S.E., M. Sc. Ak. (.....)   
NIDN.1121049001

Samarinda, 24 Juli 2018

Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Dekan



(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)  
NIDN. 0604075802

# **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Borneo Indah Group Samarinda**

## *Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance in Borneo Indah Group Samarinda*

Arjuni<sup>1</sup> Agus Trishinyo<sup>2</sup>

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. No. HP. 085250400424. [arjuni\\_ahmad@yahoo.com](mailto:arjuni_ahmad@yahoo.com)<sup>1</sup>  
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan tingkat keberhasilan dan kemajuan perusahaan dimana orang yang ada dalamnya sangatlah berperan aktif yakni kinerja setiap karyawan. Untuk dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal, sangat dibutuhkan fasilitas-fasilitas yang memadai seperti teknologi dan alat-alat canggih lainnya yang mempermudah jalannya sistem produksi, adanya pengembangan karir dan faktor lain seperti kompensasi dan pengembangan karir untuk karyawan. Dan untuk penelitian kali ini saya ingin mengetahui seperti apa pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Borneo Indah Group Samarinda yang jumlah populasinya sekitar 120 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS. Dan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Borneo Indah Group Samarinda.

**Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja.**

### **ABSTRACT**

*Human resources is a very important factor to determine the level of success and progress of the company where the people in it is very active role ie the performance of each employee. To be able to trigger employee performance to be better and maximal, much needed adequate facilities such as technology and other advanced tools that facilitate the running of production system, the existence of motivation and other factors such as compensation and career development for employees. And for this research I want to know how the influence of compensation and career development on employee performance. The study was conducted in Borneo Indah Group Samarinda which population is about 120 people. Data collection was done by distributing questionnaires to employees and the data was analyzed using SPSS assistance. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on employee performance in Borneo Indah Group Samarinda company.*

**Keywords: Compensation, Career Development, Performance.**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar belakang**

Dunia perindustrian saat ini terus meningkat dan berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih. Tentunya setiap perusahaan akan melakukan berbagai hal untuk dapat bertahan dalam persaingan, mulai dari peralatan teknologi maupun pemilihan sumber daya manusia sebagai pengelola industri yang handal dan profesional baik pimpinan maupun staff karyawan. Beberapa perusahaan pada akhirnya tidak bisa berkembang karena berbagai hal, seperti tidak mengikuti perkembangan masyarakat, kecanggihan teknologi, atau sumber daya manusia yang kurang produktif, yang pada akhirnya hasil pekerjaan kurang maksimal dan tidak sesuai standar keberhasilan. Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada pekerja atau karyawan atas perannya

dalam proses produksi di perusahaan tersebut. Tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk memberikan rangsangan dan pengembangan karir pada tenaga kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan efisiensi serta efektivitas produksi. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan karyawan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral, perusahaan harus menerima bahwa ketahanannya dimasa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, setiap organisasi akan mengalami kemunduran karena ketidakmampuan menghadapi pesaing..

Borneo Indah Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang di area Kalimantan Timur. Perusahaan didirikan oleh Bapak Hendry Nursalim, beralamat di jalan Ir.Sutami Blok G No.3 Samarinda, Kalimantan Timur. Borneo Indah Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang dimana perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang bekerja efektif dan efisien untuk hasil kerja yang baik. Kurangnya semangat, sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun beberapa karyawan di perusahaan ini memang terbelah santai dalam bekerja karena mereka berfikir bahwa bekerja maksimal atau santai pun tidak merubah pendapatan mereka. Dan beberapa alasan lainnya adalah mereka merasa bosan dengan pekerjaan yang begitu-begitu saja, dalam artian tidak ada variasi yang baru atau merasa tidak ada tantangan dalam pencapaiannya. Dari alasan-alasan tersebut bisa kita simpulkan bahwa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja disebabkan oleh kurangnya motivasi, seperti pemberian kompensasi dari hasil pencapaiannya, atau kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang sudah lama dan telah menguasai pekerjaan sesuai bidangnya

Dari uraian tersebut maka penulis ingin meneliti perusahaan tersebut yang tertuang dalam judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Borneo Indah Group Samarinda”**

#### **Rumusan masalah**

1. Bagaimanakah kompensasi pada karyawan Borneo Indah Group Samarinda?
2. Bagaimanakah pengembangan karir karyawan Borneo Indah Group Samarinda?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan Borneo Indah Group Samarinda?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi pada karyawan Borneo Indah Group Samarinda.
2. Untuk mendeskripsikan pengembangan karir karyawan Borneo Indah Group Samarinda.
3. Untuk menguji kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Borneo Indah Group Samarinda.

#### **Penelitian Terdahulu**

Padang (2015) dari universitas Sam Ratulangi Manado, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya dan hasil penelitian menyimpulkan kompensasi dan pengembangan karir dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya.

#### **Tinjauan Pustaka**

##### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

##### **Indikator kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah

3. Upah insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

### **Perkembangan Karir**

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Marwansyah (2012:24) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya: penyuluhan karir, penyesiaian informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir**

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

### **Kinerja**

Menurut Moehiono (2009:55) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

### **Dimensi kinerja karyawan**

Menurut Bangun (2012:233) menyatakan "bahwa untuk memudahkan penelitian kinerja karyawan, standar pekerjaan yang harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui 5 (lima) dimensi." yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara dan bisa saja dugaan ini ditolak ataupun diterima tergantung hasil dari penelitian dengan faktor-faktor yang dikumpulkan kemudian ditarik kesimpulan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Hipotesis: Diduga terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran pada Borneo Indah Group dengan menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya berupa angka atau bilangan yang akan dianalisa dengan metode statistika SPSS 22, kemudian disimpulkan sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan

## Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Borneo Indah Group Samarinda yang berjumlah 133 orang. Dalam penentuan pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *probability sampling* yang mana teknik ini memberikan kesempatan atau peluang pada setiap populasi untuk dijadikan sampel dan salah satu teknik *probability sampling* yaitu *random sampling*.

Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun untuk menentukan jumlah sampel ( $n$ ) menggunakan slovin, seperti berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} & n &= \frac{133}{1 + 133(5\%)^2} & &= \frac{133}{1,3325} \\ & & & & &= 99,812 \\ & & & & &= 100 \text{ Orang (dibulatkan)}\end{aligned}$$

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{\text{Max} - \text{min}}{K}$$

Dimana:

- I : Interval
- Max : Nilai jawaban tertinggi
- Min : Nilai jawaban terendah
- K : Jumlah kategori jawaban

Dengan demikian dilakukan perhitungan interval sebagai berikut untuk mendapatkan interval yang digunakan.

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga kemudian digunakan kategori-kategori menurut *range*, yaitu skor 1,00 – 1,80 adalah kategori sangat buruk, 1,81 – 2,61 adalah kategori buruk, skor 2,62 – 3,42 adalah kategori sedang, skor 3,43 – 4,23 adalah kategori baik, dan skor 4,24 – 5,04 adalah kategori sangat baik.

Instrument yang valid adalah alat ukur untuk mendapatkan data yang valid, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur dalam penelitian, untuk mengetahui valid tidak suatu instrument penelitian yaitu korelasi setiap item instrument dibawah 0,30 maka bisa disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. (Sugiyono:2012). Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabel minimal 0,60 (Sugiyono:2012).

### Uji Hipotesis dan Teknik Analisis

#### Uji Normalitas

Kenormalan data dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan jika menyebar didaerah garis diagonal dan mengikuti arahnya, jadi model penelitian akan memenuhi asumsi normalitas atau sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya maka penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk

semua pengamatan model regresi. Prosedur uji yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah melihat hasil plot nilai residual dan nilai prediksi. Nilai terapat pola berarti model regresi mengandung masalah heteroskedastisitas, sedangkan bila tidak dijumpai suatu pola (acak) berarti model yang dihasilkan tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Ketrangan:

- Y = variabel terikat (kinerja karyawan)
- X1 = variabel tidak terikat (kompensasi)
- X2 = variabel tidak terikat (pengembangan karir)
- b0 = konstanta
- b1, b2 = koefisien regresi untuk variabel X1, X2

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Responden

Penelitian ini dilakukan di Borneo Indah Group beralamatkan di jalan Ir. Sutami Blok G No.3 Samarinda, Kalimantan Timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilih sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sampel yang tidak memenuhi kriteria-kriteria tersebut maka secara otomatis tidak digunakan sebagai responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Borneo Indah Group.

Kuesioner disebar online melalui bantuan teknologi *google docs*. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 133 orang dari tanggal 14 - 26 Mei 2018. Dari 133 kuesioner yang disebar kuesioner yang terisi sejumlah 103 orang dan sisanya 17 orang kuesioner tidak diisi karena menolak untuk mengisi. Dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 100 orang dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Responden**

No	Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban	
		Orang	%
1.	Laki-laki	62	(62%)
2.	Wanita	38	(38%)
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
No	Klasifikasi Usia	Frekuensi jawaban	
		Orang	%
1.	18–23 tahun	20	(20%)
2.	2 –29 tahun	46	(46%)
3.	3 –35 tahun	26	(26%)
4.	36-41 tahun	6	(6%)
5.	≥ 42 tahun	2	(2%)
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
No	Klasifikasi pendidikan	Frekuensi jawaban.	
		Orang	%
1	SMA	78	(78%)
2	Diploma	12	(12%)
3	Sarjana(S1)	10	(10%)
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber :Data Primer Diolah, Juni 2018.

Dari data diatas didapatkan informasi bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan 62 orang atau 62%. Yang berarti bahwa sebagian besar jenis kelamin karyawan pada Borneo Indah Group adalah berjenis kelamin laki-laki. Kemudian mayoritas responden berusia antara 24-29 tahun yaitu 46 orang atau 46%. Dan rata-rata tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 78 orang atau 78%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan Borneo Indah Group adalah berpendidikan SMA.

## UJI VALIDITAS DAN REABILITAS DATA

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat nilai  $r$  hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan  $r$  korelasi sebesar  $>$  0,4.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Butir Pernyataan	Kode	<i>Loading Analysis</i>	Ket.	<i>Croanbach Alpha</i>	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	KOM.1	0,597	Valid	0,751	Reliabel
	X1.2	KOM.2	0,700			
	X1.3	KOM.3	0,541			
	X1.4	KOM.4	0,593			
	X1.5	KOM.5	0,698			
	X1.6	KOM.6	0,669			
	X1.7	KOM.7	0,533			
	X1.8	KOM.8	0,559			
Pengembangan Karir(X2)	X2.1	PK.1	0,620	Valid	0,866	Reliabel
	X2.2	PK.2	0,634			
	X2.3	PK.3	0,745			
	X2.4	PK.4	0,748			
	X2.5	PK.5	0,785			
	X2.6	PK.6	0,687			
	X2.7	PK.7	0,636			
	X2.8	PK.8	0,656			
	X2.9	PK.9	0,749			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	KK.1	0,656	Valid	0,831	Reliabel
	Y.2	KK.2	0,673			
	Y.3	KK.3	0,664			
	Y.4	KK.4	0,624			
	Y.5	KK.5	0,635			
	Y.6	KK.6	0,621			
	Y.7	KK.7	0,688			
	Y.8	KK.8	0,587			
	Y.9	KK.9	0,585			
	Y.10	KK.10	0,588			

Sumber : data Primer Diolah, Juni 2018

Tabel 2 diatas menyimpulkan semua item-item Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $>$  0,4. Dan hasil pengujian reliabel mendapat nilai reliabilititas  $>$  0,70 sehingga dikatakan reliabel. Sehingga data-data tersebut dapat dilanjutkan penelitiannya.

## HASIL ANALISIS DATA

### Hasil Analisis Rentang Skala

Untuk mengetahui tingkat setiap jawaban dari karyawan Borneo Indah Group yang sesuai dengan kondisi karyawan di perusahaan.

**Tabel 3. Rentang Skala Penilaian**

Indikator Kompensasi	Skor
Gaji	3,56
Upah	3,33
Upah insentif	3,40
Asuransi	3,66
Fasilitas kantor	3,58
Tunjangan	3,96
Rata-rata Skor	3,58
Indikator Pengembangan Karir	Skor
Perkara Adil Dalam Berkarir	3,79
Keperdulian Para Atasan Langsung	3,72
Informasi Tentang Peluang Promosi	3,63
Adanya Minat Untuk Dipromosikan	3,42
Tingkat Kepuasan	3,30
Rata-rata Skor	3,57
Indikator Kinerja Karyawan	Skor
Kuantitas pekerjaan	3,95
Kualitas pekerjaan	3,72
Ketepatan waktu kehadiran	3,51
Kemampuan kerja sama	3,13
Rata-rata Skor	3,63

Sumber :Data Diolah, Juni 2018

#### Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 6 (enam) indikator yaitu gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kompensasi dengan tujuh indikator yaitu 3,58 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki kompensasi yang baik.

#### Pengembangan karir (X2)

Variabel pengembangan karir dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator, dan dari hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel pengembangan karir dengan lima indikator yaitu 3,57 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki pengembangan karir karyawan yang baik.

#### Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator, dan dari hasil rata-rata skor keseluruhan untuk kinerja karyawan dengan lima indikator yaitu 3,63 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki kinerja karyawan yang baik.

## HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistic mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group Samarinda, dengan hasil penelitian yang diolah computer melauli program SPSS 22.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dari hasil uji yang telah dilakukan, terdapat hasil bahwa kemiringan dari masing-masing sisi baik dan *balance*. Serta output yang dihasilkan memiliki pola distribusi yang memusat ditengah yang maka dikatakan data telah berdistribusi normal.

#### Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplots* dari uji SPSS dapat dinyatakan bahwa titik-titik data menyebar dengan acak baik itu di atas serta samping kiri adan kanan angka nol. Sehingga berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada modep regresi, sehingga layak untuk digunakan.

## UJI HIPOTESIS

### Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terdiri dari dua faktor yaitu kompensasi dan pengembangan karir.

**Tabel 4. Uji statistik f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,251	2	8,126	34,208	,000 <sup>b</sup>
Residual	23,041	97	,238		
Total	39,292	99			

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df=2$  dan  $df=97$  maka tabel didapat  $F(2;97) = 3,090$ . Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu  $34,208 > 3,090$  sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan jika dilihat dari nilai sig. hitung adalah  $0,000 < 0,05$  maka keputusan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel independen kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group Samarinda.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

“Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel independen.” Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai R mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang butuhkan, tetapi jika nilai R mendekati nilai nol maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 5. Uji determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 <sup>a</sup>	,414	,402	,48738

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output diatas, terlihat nilai R sebesar 0,643 yang berarti 64,3% variabel kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, maka untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap dependen menggunakan nilai *Adjusted RSquare* yaitu 0,402 atau 40,2% yang artinya kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh 40,2% dan sisanya sebesar 59,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Parsial (Uji Statistik t)**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu kompensasi dan pengembangan karir serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 6. Uji statistik t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Koefisien tidak distandarisasi		Standar koefisien	t	Signifikan
	B	Tingkat kesalahan	Beta		
1 (Constant)	1,178	,302		3,905	,000
Kompensasi	,368	,096	,366	3,815	,000
Pengembangan Karir	,319	,086	,357	3,720	,000

a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,178 + 0,368\text{KOM} + 0,319\text{PK}$$

Dari persamaan di atas dapat dikatakan bahwa jika variabel kompensasi (X1) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,368 atau 3,68% dan jika variabel pengembangan karir (X2) mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 atau 3,19%.

Hasil pengujian kompensasi diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh t hitung sebesar 3,815. Maka t hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang berarti terdapat pengaruh antar kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positifnya sebesar 0,368 artinya jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja karyawan makin baik.

Sedangkan dari hasil pengujian pengembangan karir diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil hitungan oleh regresi linier berganda diperoleh t hitung sebesar 3,720. Maka t hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positifnya sebesar 0,319 artinya jika pengembangan karir semakin tinggi maka kinerja karyawan makin baik

## **KESIMPULAN**

Keadaan kompensasi di Borneo Indah Group berdasarkan hasil skala penilaian dari lima indikator masuk dalam kriteria baik dari lima indikator penilaian. Keadaan pengembangan karir karyawan di Borneo Indah Goup berdasarkan hasil skala penilaian dari lima indikator masuk dalam kriteria baik. Dan keadaan kinerja karyawan di Borneo Indah Group dari hasil skala penilaian lima indikator yaitu masuk dalam kriteria baik.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh "Padang (2015) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya.

## **SARAN**

Dari kesimpulan tersebut, penulis mengajukan saran yaitu:

Perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan pengembangan karir karyawan agar dapat memacu kinerja karyawan untuk terus meningkat. Ketika Kompensasi dan pengembangan karir terpenuhi dengan baik, secara otomatis kinerja karyawan pun akan meningkat karena menyangkut tentang perasaan karyawan yang merasa puas dan kontribusinya terhadap perusahaan lebih dihargai

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar mengkaji lebih dalam spesifikasi yang digunakan misalnya variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja etos kerja atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan demikian pula kajian tentang sumber resistensi perubahab perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Akdon, Riduwan. 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Marlina Rante Padang. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya*.
- Mawansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Moehiono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resources Management*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono . 2017. *Metode Penelitian Adimistrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- S. P. Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- S. P. Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Yunarsih, Suwatno, Sastrohadiwiryo, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Bandung. CV. Alfabeta.