



## Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Data Teknologi Solusindo

Sella Setiyani<sup>1</sup>, Aris Hidayat<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Email: 64200207@bsi.ac.id<sup>1</sup>, aris.aay@bsi.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance at PT Data Teknologi Solusindo. The data collection method used in this study uses a questionnaire technique or uses a questionnaire by dividing written questions through a google form to 60 (sixty) employees to obtain information on PT Data Teknologi Solusindo. Based on the results of the t-test value, it can be seen that the compensation variable can be shown with a tcount value of 6.181 greater than ttable 2.002, meaning that the compensation variable partially affects employee performance. The career development variable with a tcal value of 9.013 is greater than the ttable 2.002, meaning that the career development variable partially affects employee performance. From the results of the f-test, it can be seen that the variables of compensation and career development on employee performance are shown that the value of Fcal 41.373 is greater than Ftable 3.159, meaning that the variables of compensation and career development simultaneously affect employee performance at PT Data Teknologi Solusindo. The results of the Determination Coefficient Test (R Square) were obtained with an R2 of 0.592 (59.2%), where the variables of compensation and career development on employee performance at PT Data Teknologi Solusindo, for 0.408 (40.8%) meant that it was influenced by other factors outside this study.*

*Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau menggunakan kuesioner dengan membagi pertanyaan tertulis melalui google form kepada karyawan sebanyak 60(enam puluh) orang untuk memperoleh informasi pada PT Data Teknologi Solusindo. Berdasarkan hasil nilai uji t dapat dilihat variabel kompensasi dapat ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  6,181 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,002 artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir dengan nilai  $t_{hitung}$  9,013 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,002, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji f dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ditunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  41,373 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,159, artinya variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) diperoleh  $R^2$  sebesar 0,592 (59,2%), dimana variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo, untuk 0,408 (40,8%) artinya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan



## PENDAHULUAN

Tuntutan dunia bisnis memerlukan pemenuhan berbagai fungsi demi kemajuan perusahaan. Perusahaan harus dapat membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena merekalah yang menjalankan aktivitas perusahaan. Semua tingkat perencanaan dapat memanfaatkan metode lain yang tersedia di perusahaan.

Kehadiran pegawai dalam suatu Perusahaan mempunyai peranan penting dalam berjalannya perusahaan. Talenta yang dimiliki karyawan perusahaan hendaknya dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dapat mencapai hasil yang baik bagi suatu perusahaan. Mencapai tujuan perusahaan tidak hanya memerlukan peralatan modern serta sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga bergantung pada manusia, karena merekalah yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menggunakan berbagai cara seperti pendidikan, pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi yang memadai, penciptaan lapangan kerja, pemberdayaan dan pengembangan karir. Melalui proses ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab mereka terkait pekerjaan mereka seiring dengan pelatihan yang lebih baik, pelatihan terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Di sisi lain, pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, motivasi dan pengembangan profesional di tempat kerja pada dasarnya adalah hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan. Untuk mendukung kontribusi karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setiap karyawan perusahaan memiliki motivasi dan tujuan yang berbeda ketika bergabung dengan perusahaan. Bagi beberapa pekerja, kesempatan untuk mendapatkan penghasilan adalah salah satu alasan untuk bekerja, tetapi ada juga yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu kebutuhan yang dipenuhi oleh pekerjaan. Individu yang aktif cenderung merasa lebih dihargai oleh orang-orang di sekitarnya dibandingkan dengan mereka yang tidak aktif.

Untuk mencapai tujuan koordinasi, pimpinan organisasi dapat memperhatikan pemberian penghargaan dan pengembangan karir kepada pegawai yang berkualitas, karena penghargaan dan pengembangan karir merupakan bagian dari hubungan baik antara perusahaan dengan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai beberapa aspek penting terkait kinerja karyawan di PT Data Teknologi Solusindo. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kedua, penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gabungan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Data Teknologi Solusindo. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## KAJIAN LITERATUR

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Kasmir, 2022). Kompensasi merujuk pada segala bentuk pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. (Nursaimatussaddiya, 2021). Menurut Marwansyah dalam (Rostikawati, 2024) Kompensasi mencakup penghargaan atau imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan dengan adil kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi atau peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.



## **Pengembangan Karir**

Menurut Supardi, Pengembangan karir sangat berperan penting kaitannya dengan peningkatan kinerja, yang mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan durasi kerja ketika menugaskan karyawan pada peran dan posisi yang tepat. Dengan pengembangan karir, karyawan berupaya mencapai kinerja terbaik untuk mendukung proses pencapaian tujuan manajemen (Al Rinadra et al., 2023). Menurut Sinambela (Sari & Chandra, 2020), Karir adalah rentetan posisi kerja yang diisi seseorang sepanjang perjalanan karir mereka, mulai dari level terendah hingga tertinggi. Pengembangan karir, berdasarkan definisi tersebut, merujuk pada proses di mana sebuah organisasi melakukan perubahan terhadap status, posisi, atau kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi atau perusahaan tersebut. Pengembangan karir menurut Rivai (Simanjuntak, 2020), Proses peningkatan keterampilan individu yang dilakukan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Menurut Marwansyah, Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan pengembangan diri yang dijalani seseorang untuk mencapai tujuan karir pribadinya. (Purnawati et al., 2021). Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman individu dalam mencapai tujuan karirnya. Tujuan dari pengembangan karir adalah mendukung individu mencapai kesuksesan dalam karir mereka, yang membantu mereka berkembang secara maksimal.

## **Kinerja**

Kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini mencakup tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan pekerjaan dalam periode waktu tertentu, yang dievaluasi berdasarkan target yang telah ditetapkan. Untuk memperhatikan kinerja karyawan dengan baik, diperlukan tinjauan secara berkala seperti umpan balik sebagai respons terhadap kinerja mereka. (Ruth Silaen et al., 2021). Menurut Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Erri et al., 2021). Secara umum perkembangan karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Hasil kerja yang dilakukan pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya di lapangan kerja (Nandafiriska & Marhandri, 2021). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai seseorang termasuk dari segi kualitas kerja, keterampilan, disiplin, kontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan dan pencapaian tujuan atau target yang sudah ditetapkan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari perusahaan melalui penyebaran kuesioner. Peneliti melakukan penelitian pada PT Data Teknologi Solusindo yang dilaksanakan selama 1 (satu) bulan. Lokasi penelitian Jl. Pangeran Jayakarta (Komplek 44) no.28, Kelurahan Mangga Dua Selatan, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10730. Jumlah populasi yang ada di dalam penelitian ini sejumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih sampel karena populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber informasi dan acuan yang valid dan terpercaya, dengan data dinyatakan dalam bentuk angka dari lapangan. Metode observasi digunakan untuk mengamati situasi dan kondisi tertentu, memberikan data yang valid sesuai dengan pengamatan. Metode kuesioner melibatkan pemberian pertanyaan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT Data Teknologi Solusindo, untuk mengumpulkan data relevan menggunakan Google Form dan dianalisis menggunakan skala Likert. Metode wawancara digunakan untuk studi pendahuluan dan memahami lebih dalam



pandangan responden dengan jumlah terbatas. Terakhir, metode dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari buku dan jurnal untuk mempermudah penelitian.

Teknik analisa data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah untuk mengolah dan mengevaluasi data yang telah dikumpulkan. Pertama, uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan Software SPSS v25. Uji validitas memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kriteria rhitung harus positif dan lebih besar dari rtabel, serta nilai signifikansi harus kurang dari 0.05. Uji reliabilitas menilai konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan Cronbach Alpha's, dimana nilai di atas 0.60 dianggap reliabel. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi linear. Ini mencakup uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk menilai kesamaan varian residual, dan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan kuat antar variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (kompensasi dan pengembangan karir). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) untuk melihat pengaruh individual variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji f (simultan) untuk menilai pengaruh kolektif variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai thitung dan Ftabel serta nilai signifikansi. Terakhir, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai  $R^2$  yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data berdistribusi normal atau tidaknya karena dalam penelitian data yang diolah seharusnya memiliki berdistribusi normal. Salah satu uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov.

Uji normalitas menggunakan uji "Kolmogorov Smirnov (K-S)" adalah sebagai berikut (Kasmir, 2022):

Jika nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Jika nilai signifikan (sig.)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

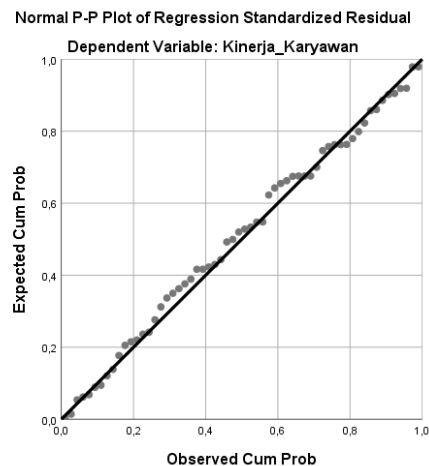
**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95950918
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,044
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 1 hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data nilai residual berdistribusi normal.

**Gambar 1. Uji Normalitas P-Pot SPSS**



Sumber : Hasil Olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan gambar di atas grafik uji normalitas P-Plot dapat menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas terlihat pada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

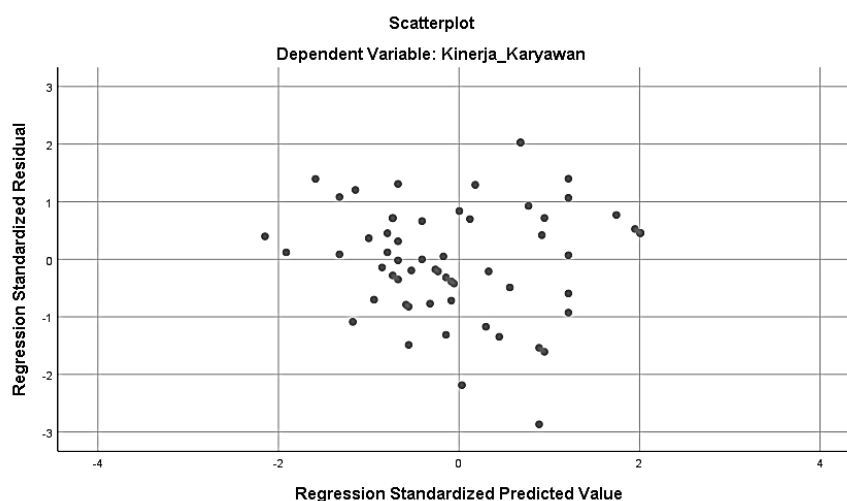
### Uji Heteroksiditas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menguji sebanyak 60 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Tujuan dilakukannya uji ini yaitu untuk memastikan bahwa model regresi yang sudah terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Penilaian terhadap pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan standar sebagai berikut :

Jika nilai signifikan (sig)  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Jika nilai signifikan (sig)  $< 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2024)

Berdasarkan pada gambar di atas Uji Heteroskedastisitas Scatterplot, menunjukkan bahwa gambar scatterplot memiliki titik – titik yang menyebar secara acak dan titiknya tersebar





diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan ini menunjukkan pada data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

## Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menguji sebanyak 60 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji ini digunakan untuk memastikan ada tidaknya korelasi atau hubungan di antara variabel tersebut. Uji multikolinearitas memengaruhi nilai prediksi dari sebuah variabel bebas, akan tetapi mengurangi kekuatan prediksinya apabila diuji secara simultan. Jika korelasi yang tinggi di antara variabel bebas, maka akan mengakibatkan hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) akan terganggu, sehingga prediksinya tidak stabil. Penilaian terhadap uji multikolinearitas sebagai berikut :

Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10,0 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam uji model regresi.

Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih besar dari 10,0 artinya terjadi multikolinearitas dalam uji model regresi.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,147	4,018		2,028	,047		
	Kompensasi	,210	,190	,139	1,103	,275	,447	2,235
	Pengembangan_Karir	,947	,181	,660	5,220	,000	,447	2,235

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa hasil dari uji tersebut pada penelitan ini memperoleh nilai Tolerance yaitu  $0,447 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,235 < 10,0$  maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil diatas tidak terjadi multikolinearitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini peneliti menguji analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini memiliki 2(dua) variabel independent yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Uji regresi linear berganda ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent yaitu kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Data Teknologi Solusindo dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berikut ini hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,147	4,018		,047



Kompensasi	,210	,190	,139	1,103	,275
Pengembangan_Karir	,947	,181	,660	5,220	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel 3 dari hasil uji regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,147 + 0,210X_1 + 0,947X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Kompensasi

b2 = Koefisien Pengembangan Karir

x1 = Kompensasi

x2 = Pengembangan Karir

e = Variabel Error

Berdasarkan persamaan dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) pada variabel sebesar 8,147 yang artinya nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 8,147
2. Nilai koefisien kompensasi (b1) pada variabel 0,210 menyatakan apabila setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai bertambah 0,210
3. Nilai koefisien pengembangan karir (b2) pada variabel sebesar 0,947 artinya apabila setiap penambahan 1% nilai pengembangan karir bertambah 0,947 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel x1 dan x2 terhadap y adalah positif.

### Uji T (Uji parsial)

Dalam uji parsial (Uji t) dilakukan dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial t, yaitu:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen (X) yang ditentukan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,05.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , tetapi variabel independen (X) yang digunakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi, yaitu:

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

N = Jumlah Responden

K = Jumlah Variabel

$t_{table} = (a/2 : n-k-1)$

$t_{table} = (0,05 / 2 : 60 - 2 - 1)$

$t_{table} = (0,025 : 57)$

$t_{table} = 2,002$  (dalam distribusi nilai  $t_{table}$ )



**Tabel 4. Hasil Uji T Kompensasi (X1)**

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12,263	4,748		2,583
	Kompensasi	,948	,153	,630	6,181
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					
Sumber : Hasil Olahan data SPSS (2024)					

### **Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 6,181 dan signifikansi pada 0,000. Sementara ttabel adalah sebesar 2,002 yang berarti thitung < ttabel ( $6,181 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang variabel ini terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan secara signifikan (H1) diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji T Pengembangan Karir (X2)**

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10,392	3,470		2,995
	Pengembangan_Karir	1,095	,122	,764	9,013
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					
Sumber : Hasil data olahan SPSS (2024)					

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel pengembangan karir (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 9.013 dan signifikansi pada 0,000. Sementara ttabel adalah sebesar 2,002 yang berarti thitung > ttabel ( $9,013 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel ini terdapat pengaruh pengembangan karir (x2) terhadap kinerja karyawan secara signifikan (H2) diterima.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Jika Fhitung < Ftabel berarti tidak berpengaruh secara bersama – sama.

Jika Fhitung > Ftabel berarti berpengaruh secara bersama – sama

Kriteria .pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi :

Jila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (X2).

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (X2).

Rumus F tabel :

df = derajat kebebasan

df1 = k (Jumlah variable bebas)

df2 = n (Jumlah sampel ) – k (Jumlah Variabel) - 1

df1 = 3 – 1 = 2

df2 = 60 – 2 - 1 = 57





jadi, diperoleh 3,159 (dalam distribusi Ftabel)

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square F		Sig.
1	Regression	750,170	2	375,085	41,373	,000b
	Residual	516,763	57	9,066		
	Total	1266,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi						

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2024)

Hasil dari uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai Fhitung (41,373) > Ftabel (3,159) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) (H3) diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Untuk mengetahui koefisien determinasi dihitung dari nilai korelasi (R), ukuran nilai R mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

Klasifikasi koefisien korelasi yaitu 0 (nol) tidak ada korelasi, 0 – 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 – 0,99 (korelasi kuat) dan 1,00 (korelasi sempurna).

### Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompensasi (X1)

Hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi parsial variabel kompensasi dengan 7 (tujuh) item pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji koefisien determinasi parsial variabel kompensasi (X1)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630a	,397	,387	3,629
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 7 uji koefisien determinasi parsial variabel kompensasi (X1) adalah 0,397 atau sebesar 39,7% artinya koefisien determinasi parsial variabel kompensasi (X1) lemah.

### Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2)

Hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi parsial variabel kompensasi dengan 7 (tujuh) item pernyataan sebagai berikut :



**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Parsial Pengembangan Karir (X2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764a	,583	,576	3,017
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir				
Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)				

Berdasarkan hasil tabel 8 uji koefisien determinasi variabel pengembangan karir (X2) adalah 0,583 atau sebesar 5,83% artinya koefisien determinasi parsial variabel pengembangan karir (X2) kuat.

### Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil dari uji koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari hasil aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769a	,592	,578	3,011
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi				
Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)				

Berdasarkan tabel IV.19 hasil uji koefisien determinasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,592 atau 59,2%. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Data Teknologi Solusindo. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner berupa google formulir dan sampel yang sudah terkumpul 60 (enam puluh) responden. Setelah data terkumpul, kemudian peneliti menguji data tersebut menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan metode sampling artinya jumlah populasi dengan jumlah sampel yang diambil jumlahnya sama. Peneliti diawali dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti melakukan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pada pengujian tersebut yang telah peneliti lakukan maka telah menghasilkan jawaban masing-masing pengujian, yakni sebagai berikut:

### Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh 60 (enam puluh) responden, dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian yang di peroleh nilai uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $6,181 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo.



## Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh 60 (enam puluh) responden, dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian yang diperoleh nilai uji t untuk variabel pengembangan karir menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $9,013 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo.

## Pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh 60 (enam puluh) responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh dari nilai uji f untuk variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $F_{hitung}$  ( $41,373$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,159$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dalam hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo sehingga H3 dapat diterima.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Data Teknologi Solusindo dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel X1 (Kompensasi) dapat disimpulkan secara parsial atau hasil uji t berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan dari hasil uji t bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel kompensasi sebesar 6,181 lebih besar dari 2,002. Secara simultan, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel X2 (Pengembangan Karir) dapat disimpulkan secara parsial atau hasil uji t berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan dari hasil uji t bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel pengembangan karir sebesar 9,013 lebih besar dari 2,002. Secara simultan, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,147 + 0,210X_1 + 0,947X_2$  dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 59,2%. Hasil simultan (uji f) bahwa  $F_{hitung}$  dari variabel kompensasi sebesar 41,373 lebih besar dari 3,159. Hal ini variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). *Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Aziz Sholeh, A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., Hidayat, R., & Barunawati Surabaya, S. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Farrizqy, H. R., Suryono, R. R., & Megawaty, D. A. (2023). ANALISIS KINERJA WEBSITE PELAYANAN PUBLIK MENGGUNAKAN WEBQUAL 4.0 (Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung). *Jurnal*



- Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 340–348.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33365/jtsi>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hina, H. B., Damanik, D., Kiha, E. K., Susila, M. R., Kholisoh, L., Hamidi, D. Z., Kartika, I. M., Arief, I., Posmaningsih, & Suiraoka, I. P. (2024). *Statistika II* (I. P, Ed.; Cetakan Pe). Cendikia Mulia Mandiri.
- Hotimah, D. H. (2022). *Teks Laporan Hasil Observasi & Teks Eksposisi*. Guepedia.com.
- Hulima, J. S. P., Soepono, D., & Tielung, M. V. J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Promosi Dan Penetapan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Wardah Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1167–1177.
- Kasmir. (2022a). *Pengantar Metodologi Penelitian: Untuk Ilmu Manajemen Akuntansi dan Bisnis* (Monalisa, Ed.; Cetakan ke). PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2022b). *Pengantar Metodologi Penelitian: Untuk Ilmu Manajemen Akuntansi dan Bisnis* (Monalisa, Ed.; Cetakan ke). PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2022). *PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. CV. AZKA PUSTAKA.  
[https://www.google.co.id/books/edition/PENGEMBANGAN\\_KARIR\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_PEGA/4o7KEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengembangan+karir+mulyadi&pg=PP1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/PENGEMBANGAN_KARIR_TERHADAP_KINERJA_PEGA/4o7KEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengembangan+karir+mulyadi&pg=PP1&printsec=frontcover)
- Nandafiriska, I., & Marhandri, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nursaimatussaddiya. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (A. S. Nasution, Ed.). PT Inovasi Pratama Internasional.
- P Margono, V. P. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA*.
- Pratiwi, E., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2023). *Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Perawat* (Cetakan pe). uwais inspirasi indonesia.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Purnawati, N. L. G. P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Peny, T. L. L. (2023). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Rostikawati, D. (2024). *Manajemen Kompensasi & Hubungan Industrial* (M. Dewi, Ed.; Terbitan P). Cipta Media Nusantara.
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Sanaky, M. M., Saleh, L. Moh., & Titley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>



- Sari, D. P., & Chandra, Y. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v1i3.102>
- Simanjuntak, C. K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*. 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik*. <https://doi.org/10.54964/manajemen/25>
- Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & R&D* (Edisi 2-). Alfabeta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Ramadani, S. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Widodo, S. D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>