

## PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KUAT ANDAL NAN GEMILANG

Ira Rosanti<sup>a</sup>, Achmad Tarmizi<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Jurusan Manajemen, [11119253@mahasiswa.undira.ac.id](mailto:11119253@mahasiswa.undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

<sup>b</sup>Jurusan Manajemen, [achmad.tarmizi@undira.ac.id](mailto:achmad.tarmizi@undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, career development and workload on employee performance at PT. Strong Reliable Nan Brilliant. In research using primary data. Sampling in this study used simple random sampling using predetermined criteria, a sample of 60 employees was selected. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis method and uses the SPSS Version 26.00 application. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance and career development has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, workload has a negative and significant effect on employee performance. the adjusted R-square value is 0.320, meaning that the coefficient of determination is 0.320. This states that the independent variable can explain the dependent variable by 32% and the remaining 68% is influenced by other independent variables outside of this study.

**Keywords:** Employee Performance, Compensation, Career Development and Workload.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kuat Andal Nan Gemilang. Dalam penelitian menggunakan data primer. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan, sampel terpilih dari sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai adjusted R-square sebesar 0,320, artinya besarnya koefisien determinasi sebesar 0,320. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 32% dan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam suatu sistem operasi perusahaan. Sumber Daya Manusia memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Menurut J. Ravianto ( 1986), kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010 : 264 ) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang – orang yang berada di dalamnya. Untuk itulah setiap perusahaan selalu menginginkan kualitas kerja yang baik dari setiap karyawannya, pasalnya jika kualitas kerja karyawan tidak baik, maka akan berpengaruh negatif terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Kualitas kerja yang baik dapat dicapai apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Namun dalam praktiknya, tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu tinggi, tapi akan mengalami pasang surut, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi, pengembangan karir dan beban kerja.

Menurut (Arifudin, 2019) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (Ariskha et al., 2020) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sudiardhita et al., 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, yang merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja akan memiliki harapan – harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada perusahaan. Salah satu harapannya adalah memiliki posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi dari sebelumnya. Dengan demikian, karir bagi karyawan adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison et al (2020) Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2002:160) dalam (Rahayu et al., 2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, Menurut Mangkunegara (2006:677) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Torang (2012:118).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik (Frimayasa & Lawu, 2019)

Menurut Marnis (2014, hlm 223) dalam jurnal (Sumardjo et al., 2021) ‘Kompensasi adalah total pendapatan yang diberikan dalam bentuk uang maupun barang. Barang sendiri terdiri dari barang tidak langsung, atau barang langsung yang menjadi imbalan jasa dari perusahaan’. Menurut Masram & Muah (2017, hlm 38) ‘Kompensasi merupakan pemberian yang dibayarkan langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dalam bentuk uang atau barang berupa imbal jasa yang perusahaan berikan. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balasan jasa atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Definisi pengembangan karir menurut Mondy (2018) adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan menurut Flippo (2002), menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah – pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Katidjan (2017) menjelaskan pengertian pengembangan karir menurut Siagian (2006:203) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Menurut T. Hani Handoko dalam (Pradanti et al., 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir.

(Rahayu et al., 2021), menjelaskan pengertian beban kerja menurut Tarwaka (2011:106), adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Irawati & Carrollina, 2017) mengemukakan pengertian beban kerja menurut Dhanita (2010) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi. Siswanto (Ellyzar, 2017) dalam (Hermawan, 2022) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan dimana waktu penelitian ini dimulai sejak Juni 2022. Penulis memilih objek penelitian pada PT. Kuat Andal Nan Gemilang yang berlokasi di Rukan Puri Niaga 2 Blok J1 No. 2Q Jakarta Barat.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Kuat Andal Nan Gemilang yang berjumlah 60 orang. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala Likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji reliabilitas adalah dengan teknik Alpha *Cronbach*. Uji statistic yang dilakukan meliputi: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji-t, Uji-F, regresi linear berganda dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations**

|       | Kinerja Karyawan | r-tabel | Keterangan |
|-------|------------------|---------|------------|
| KK_1  | .639**           | .2542   | Valid      |
| KK_2  | .668**           | .2542   | Valid      |
| KK_3  | .661**           | .2542   | Valid      |
| KK_4  | .723**           | .2542   | Valid      |
| KK_5  | .539**           | .2542   | Valid      |
| KK_6  | .471**           | .2542   | Valid      |
| KK_7  | .708**           | .2542   | Valid      |
| KK_8  | .774**           | .2542   | Valid      |
| KK_9  | .672**           | .2542   | Valid      |
| KK_10 | .642**           | .2542   | Valid      |
| KK_11 | .755**           | .2542   | Valid      |
| KK_12 | .693**           | .2542   | Valid      |
| KK_13 | .685**           | .2542   | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**  
**Correlations**

|       | Kompensasi | r-tabel | Keterangan |
|-------|------------|---------|------------|
| Kom_1 | .776**     | .2542   | Valid      |
| Kom_2 | .806**     | .2542   | Valid      |
| Kom_3 | .713**     | .2542   | Valid      |
| Kom_4 | .743**     | .2542   | Valid      |
| Kom_5 | .705**     | .2542   | Valid      |
| Kom_6 | .790**     | .2542   | Valid      |
| Kom_7 | .783**     | .2542   | Valid      |
| Kom_8 | .856**     | .2542   | Valid      |
| Kom_9 | .809**     | .2542   | Valid      |

|        |        |       |       |
|--------|--------|-------|-------|
| Kom_10 | .690** | .2542 | Valid |
| Kom_11 | .819** | .2542 | Valid |

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kompensasi memiliki nilai r-hitung > r-tabel dan memiliki nilai signifikansi dibawah dari taraf signifikansinya yaitu < 0,05 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kompensasi dinyatakan *valid*.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir**  
**Correlations**

|       | Pengembangan Karir | r-tabel | Keterangan |
|-------|--------------------|---------|------------|
| PK_1  | .863**             | .2542   | Valid      |
| PK_2  | .841**             | .2542   | Valid      |
| PK_3  | .744**             | .2542   | Valid      |
| PK_4  | .791**             | .2542   | Valid      |
| PK_5  | .895**             | .2542   | Valid      |
| PK_6  | .892**             | .2542   | Valid      |
| PK_7  | .879**             | .2542   | Valid      |
| PK_8  | .801**             | .2542   | Valid      |
| PK_9  | .834**             | .2542   | Valid      |
| PK_10 | .876**             | .2542   | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir memiliki nilai r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir dinyatakan *valid*.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja**  
**Correlations**

|       | Beban Kerja | r-tabel | Keterangan |
|-------|-------------|---------|------------|
| BK_1  | .748**      | .2542   | Valid      |
| BK_2  | .767**      | .2542   | Valid      |
| BK_3  | .852**      | .2542   | Valid      |
| BK_4  | .750**      | .2542   | Valid      |
| BK_5  | .831**      | .2542   | Valid      |
| BK_6  | .828**      | .2542   | Valid      |
| BK_7  | .805**      | .2542   | Valid      |
| BK_8  | .791**      | .2542   | Valid      |
| BK_9  | .796**      | .2542   | Valid      |
| BK_10 | .783**      | .2542   | Valid      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja dinyatakan *valid*.

#### 4.2 Uji Reliabel

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) 0,70 (Ghozali, 2011, p. 47). diperoleh hasil-hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

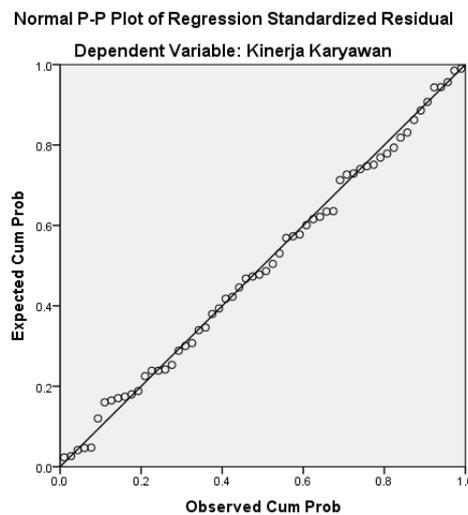
**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

| Variabel               | Cronbach's   | N of Items | Batas        | Keterangan |
|------------------------|--------------|------------|--------------|------------|
|                        | Alpha        |            | Reliabilitas |            |
| Kinerja Karyawan (Y)   | <b>0,888</b> | 13         | 0,60         | Reliabel   |
| Kompensasi (X1)        | <b>0,931</b> | 11         | 0,60         | Reliabel   |
| Pengembangan Karir(X2) | <b>0,954</b> | 10         | 0,60         | Reliabel   |
| Beban Kerja (X3)       | <b>0,934</b> | 10         | 0,60         | Reliabel   |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Dari hasil diatas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,888, variabel kompensasi sebesar 0,931, variabel pengembangan karir 0,954 dan variabel beban kerja sebesar 0,934. Dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

### 4.3 Uji Normalitas



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Melihat grafik histogram dan normal p-plot diatas dapat disimpulkan bahwa normal p-plot memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 4.4 Uji Multikolonieritas

**Tabel 6 Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

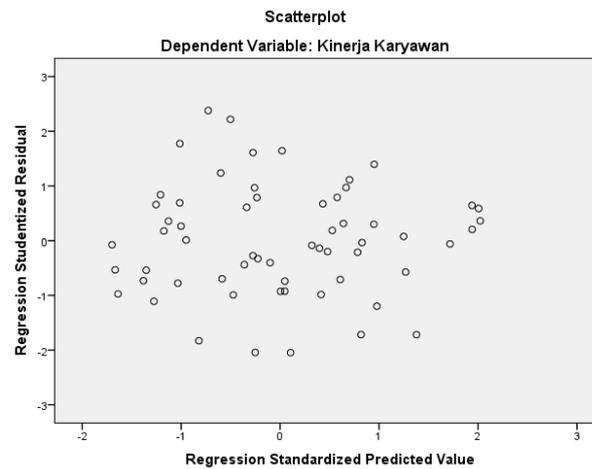
| Model              | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-------------------------|-------|
|                    | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)       |                         |       |
| Kompensasi         | .586                    | 1.707 |
| Pengembangan Karir | .587                    | 1.703 |
| Beban Kerja        | .995                    | 1.005 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Dari hasil output dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* ketiga variabel (VIF) ketiga variabel, yaitu variabel Kompensasi sebesar 1,707, variabel Pengembangan Karir sebesar 1,703, variabel Beban Kerja 1,005, dari ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10. Sehingga diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat. Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heterokedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter PLOT**

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Berdasarkan grafik scatterplot di atas tampak bahwa pola sebaran data tidak membentuk pola tertentu, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

#### 4.6 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|       |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
| Model |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)         | 43.712                      | 4.549      |                           | 9.610  | .000 |
|       | Kompensasi         | .223                        | .107       | .293                      | 2.088  | .041 |
|       | Pengembangan Karir | .226                        | .109       | .290                      | 2.069  | .043 |
|       | Beban Kerja        | -.168                       | .075       | -.242                     | -2.251 | .028 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y' = 43,712 + 0,223X_1 + 0,226X_2 + 0,168X_3 + e$$

Keterangan:

- Y' = Kinerja Karyawan
- α = konstanta
- b1,b2,b3 = koefisien regresi
- X1 = Kompensasi
- X2 = Pengembangan Karir
- X3 = Beban Kerja

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 43,712; artinya jika Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Beban Kerja (X3) nilainya tetap, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 43,712.

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,223; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,223, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,226; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Pengembangan Karyawan maka semakin meningkat juga Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X3) sebesar -0,168; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,168. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Beban Kerja maka semakin menurun Kinerja Karyawan.

**4.7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (KD) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen. Untuk regresi berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan. Nilai *Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *Adjusted R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .596 <sup>a</sup> | .355     | .320              | 4.840                      | 2.405         |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan angka R<sup>2</sup> (*Adjusted R Square*) sebesar 0,320 atau (32%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase variabel independen dapat menjelaskan atau berkontribusi terhadap variabel dependen sebesar 32%. Sedangkan sisanya sebesar 68% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**4.8 Uji t Statistik (Uji Parsial)**

**Tabel 8 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)         | 43.712                      | 4.549      |                           | 9.610  | .000 |
|       | Kompensasi         | .223                        | .107       | .293                      | 2.088  | .041 |
|       | Pengembangan Karir | .226                        | .109       | .290                      | 2.069  | .043 |
|       | Beban Kerja        | -.168                       | .075       | -.242                     | -2.251 | .028 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan derajat kebebasan 60 – 3 = 57 dan tingkat signifikansi 0,05: 2 = 0,025 sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,00247. Berikut adalah hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y secara individual:

- 1) Berdasarkan pada tabel 4.117 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mendapatkan nilai t-hitung 2,088 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.041. Sehingga diketahui t-hitung > t-tabel (2,088 > 2,00247), dan tingkat signifikansi 0,041 < 0,05 jadi dapat dikatakan Ho ditolak dan H1 diterima. Yang artinya bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir mendapatkan nilai t-hitung 2,069 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,043. Sehingga diketahui t-hitung < t-tabel (2,069 > 2,00247), dan tingkat signifikansi 0,043 < 0,05 jadi dapat dikatakan Ho ditolak dan H2

diterima. Yang artinya bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mendapatkan nilai t-hitung - 2,251 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.028. Sehingga diketahui t-hitung > t-tabel (- 2,251 < 2,00247), dan tingkat signifikansi 0,028 < 0,05 jadi dapat dikatakan Ho ditolak dan H3 diterima. Yang artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.9 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 dengan df1 (jumlah variabel – 1) atau 4 - 1 = 3 dan df2 (n – k) atau 60 - 3 = 57. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 9 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 721.657        | 3  | 240.552     | 10.267 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1312.076       | 56 | 23.430      |        |                   |
|   | Total      | 2033.733       | 59 |             |        |                   |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.00

Dari tabel diatas diperoleh F-hitung sebesar 10,267 dengan nilai probabilitas (sig.) = 0.000, dan diperoleh nilai f-tabel sebesar 2.70. Maka dapat dikatakan bahwa Nilai F-hitung (10,267) > f-tabel (2.70), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai 0,05 (0.000<0,05). Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan H4 terbukti.

#### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didapatkan bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai sig. sebesar 0,041 < 0,05. Sedangkan t-hitung sebesar 2,088 > 2,00247. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didapatkan bahwa Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai sig. sebesar 0,043 < 0,05. Sedangkan t-hitung sebesar 2,069 > 2,00247. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didapatkan bahwa Beban Kerja (X3) memiliki nilai sig. sebesar 0,028 < 0,05. Sedangkan t-hitung sebesar -2,251 < -2,00247. Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dilihat dari Nilai F-hitung (10,267) > F-tabel (2.70), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai 0,05 (0.000<0,05).

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi, gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan adalah indikator yang tergolong paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, disarankan perusahaan lebih meningkatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan mempertahankan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif, bonus, liburan atau cuti, dan yang lain agar kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pengembangan karir, perusahaan disarankan menumbuhkan pengembangan karir karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu lebih memberikan kesempatan serta peluang karyawan dalam mengembangkan karirnya melalui program pelatihan/kursus. Dari hasil penelitian pada variabel Beban Kerja, “Fasilitas dan prasarana yang kurang berfungsi dengan baik, menjadi hambatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah indikator yang tergolong paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, disarankan perusahaan lebih manajemen perusahaan memperbaharui fasilitas dan prasarana yang kurang berfungsi dengan baik, agar para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan nyaman dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku:

- [1] Edison, Emron. Anwar, Komariyah. “Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi". Bandung : Alfabeta. 2020
- [2] Mangkunegara. “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung : Rafika Aditama.2021

- [3] Notoatmodjo, Soekidjo. “Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT. Rineka Cipta.2020
- [4] Priansa, Donni Juni.” Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia” Bandung : Alfabeta.2020
- [5] Sugiono, “Metode Penelitian Manajemen”, Bandung : Alfabeta. 2020

Literatur Jurnal :

- [1] Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- [2] Ariskha, A., Siregar, M. Y., & ... (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. ... Ilmiah Manajemen ..., 1(1), 106–111.
- [3] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2019). Pengaruh Fasilitas Tempat Wisata Terhadap Kepuasan Pengunjung Pada Dunia Fantasi (DUFAN) Taman Impian Jaya Ancol Jakarta. Managerial, 2(2).
- [4] Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS. Edisi Tiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 1410–9794.
- [6] Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- [7] Pradanti, T. W., Heryanto, B., & ... (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Kediri. ... : Jurnal Riset Bisnis Dan ..., 2.
- [8] Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawam PT. Bandung Media Grafika. ECOBISMA (Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 8(2), 133–141.
- [9] Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal, 17(4), 1–14.
- [10] Sumardjo, M., Amar, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. Journal of Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, 2(1), 834–847.

Literatur Internet

- [1] <https://www.google.com/search?q=pengembangan+karir+menurut+rivai&oq=pengembangan+karir+m enurut+rivai&aqs=chrome..69i57j0i22i30i5.6805j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- [2] <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/28025/1/OKI%20DWI%20CAHYO-FEB.pdf>