

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF GROUP CABANG SURABAYA 2

Mutmainnah¹, Agus Surya Bharmawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

mainnahm649@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cab. Surabaya 2. Alat analisis menggunakan kuisioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan uji reabilitas juga dilakukan uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis digunakan alat analisis data berupa regresi linear berganda.

Pada pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan signifikansi pada tingkat 0,004 dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,256 > 3,150$, hal ini berarti kedua variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan nilai R^2 yaitu sebesar 0,727 yang artinya variasi perubahan variabel dependent yang mampu dijelaskan oleh variabel independent sebesar 72,7%. Sisanya sebesar 27,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan pengujian secara parsial atau uji t, kedua variabel independent menunjukkan signifikan pada dibawah 0,05. Tingkat signifikansi pada kompensasi sebesar $0,013 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,762 > 2,007$. Dan tingkat signifikansi pada pengembangan karir sebesar $0,037 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,511 > 2,007$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel independent yaitu kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dalam era Globalisasi ini, perusahaan-perusahaan di dunia ini telah menyadari dengan adanya mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Adhiyana (2010:10) organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Suatu organisasi yang sukses membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, karyawan harus diberi timbal balik oleh perusahaan yaitu kompensasi.

Kompensasi harus di evaluasi, kompensasi juga merupakan tantangan dalam organisasi yang harus ditangani dengan serius. System imbalan yang menarik membuat karyawan termotivasi dalam memajukan organisasi (*loyal*), atau menarik karyawan lain untuk berkontribusi optimal pada organisasi.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan

Karyawan perlu mengembangkan karir mereka agar bisa naik jabatan dan memajukan tujuan perusahaan. Pengembangan karir yang terencana dan dilaksanakan secara baik akan memungkinkan organisasi/perusahaan menjadi unggul dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, terutama menjelang dan memasuki abad XXI (Nawawi, 2012:293)

PT. federal International Finance (FIF) cabang Surabaya 2 salah satu perusahaan pembiayaan multiguna, dan pembiayaan sepeda motor merek "Honda". System pembayaran yang dilakukan para konsumennya yaitu dengan cicilan. Perusahaan sangat menekankan intensitas kinerja sumber daya manusia sebagai factor strategis untuk menjaga daya saing dengan perusahaan di bidang yang sama.

2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cab. Surabaya 2?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cab. Surabaya 2?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cab. Surabaya 2?

3.Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian dalam Skripsi sebagai berikut:

1. X1 : Diduga Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Surabaya 2.
2. X2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Federal International Finance (FIF)Cabang Surabaya 2.
3. X3 : Diduga Pengembangan Karirberpengaruh terhadap KinerjaKaryawan PT.Federal International Finance (FIF)Cabang Surabaya 2.

B.Metodologi

1.variable Penelitian

a.variable Bebas {independent variable}

Variabel penelitian yang mempengaruhi variable lain yang tidak bebas {Independent Variable). Variable bebas yang di maksud dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Pengembangan karir (X2).

b.Variable terikat {Dependent Variable}

Variabel penelitian yang dipengaruhi oleh variable lain {Independent Variable). Variable terikat yang di maksud dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

a. Kompensasi (X₁)

Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

b. Pengembangan Karir (X₂)

Pengembangan karir adalah keputusan yang diambil oleh seseorang untuk menentukan proses pengambilan keputusan untuk mewujudkan rencana pada masa depan.

c. Pengembangan karir (Y)

Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2010) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan

3. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi 120 karyawan yang bekerja pada PT FIF Group Cab. Surabaya 2

Menurut Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Umar, 2008:78) dengan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi secara keseluruhan

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum sebesar 10%

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah ukuran sampel dapat dihitung (N=120) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{120}{1+120(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,54 \text{ (Pembulatan jadi 55)}$$

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden (n = 55). Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82).

4. Jenis Dan Sumber data

Dalam penelitian ini yang menjadi data subjek adalah tanggapan dari responden mengenai tentang kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan yang ada pada PTFIF Group Cab. Surabaya 2. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki dua sumber data yang diperoleh yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data secara urut

mulai dari kuisioner yang disebar dan hasil jawaban dari pertanyaan kuisioner tersebut (Sugiyono, 2016).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2013).

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisioner (angket) yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142) dan sesuai dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi.

1. Teknik Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Sedangkan menurut Ghazali (2016:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini peneliti menggunakan Uji Validitas *Bivariate Pearson* (Produk Moment Person), jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2012, 52).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2016:41) adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai α cronbach, apabila nilai α lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

c. Uji Asumsi klasik

-Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jadi uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal.

-Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji glejser. Metode regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas. Bila angka signifikan < 0.05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika signifikansi > 0.05 maka akan terjadi homoskedastisitas.

-Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

-Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda

digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi(X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan b : Koefisien
 X_1 : Kompensasi a : Konstanta
 X_2 : Pengembangan Karir e : Stan
 dart error

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Tabel data rangkuman uji validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Kompensasi	0,384	0,266	Valid
2	Pengembangan Karir	0,395	0,266	Valid
3	Kinerja Karyawan	1,000	0,266	Valid

Sumber : Data diolah

rtabel berarti bahwa semua item angket dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Hasil Deskriptif jawaban responden pada Kompensasi(X_1)

Pernyataan	Mean	Kategori
Upah		
1. Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kinerja anda.	3,02	Setuju
Insentif		
2. Penetapan insentif yang diberikan kepada anda bersifat adil dan terbuka.	3,24	Setuju
Tunjangan		
3. Jaminan kesehatanyang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan anda.	3,60	Setuju
Total	3,28	Setuju

Sumber : Data diolah

dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel Kompensasi adalah sebesar 3,28 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa upah dan insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan, serta jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan mampu menopang kebutuhan para karyawan.

Hasil Deskriptif jawaban responden pada Pengembangan Karir (X₂)

Pernyataan	Mean	Kategori
Prestasi Kerja		
1. Perusahaan selalu memberikan kesempatan karir bagi karyawan yang berprestasi	3,29	Setuju
Exposure		
2. Selalu ada pengumuman terbuka bagi kesempatan pengembangan karir terhadap seluruh karyawan.	2,95	Cukup Setuju
Kesetiaan pada organisasional		
3. Perusahaan memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan.	3,51	Setuju
Kesempatan untuk berkembang		
4. Perusahaan mengadakan seminar/workshop untuk karyawan dalam rangka pengembangan karir para karyawan.	2,91	CukupSetuju
Pendidikan Karir		
5. Karyawan memiliki peluang dan kesempatan pengembangan karir melalui rotasi jabatan.	2,98	Setuju
Informasi tentang perencanaan karir		
6. Perusahaan melakukan kaderisasi untuk pengisian jabatan yang ada dalam perusahaan.	3,36	Setuju
Bimbingan Karir		
7. Perusahaan tempat anda bekerja memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir.	3,75	Setuju
Total	3,25	Setuju

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,25 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan memberikan kesempatan berkarir kepada semua karyawan yang berprestasi terlebih untuk karyawan yang sudah setia terhadap perusahaan. Bahkan bisa terlihat bahwa perusahaan mengadakan seminar untuk menunjang pengembangan karir karyawannya, sehingga terdapat kesempatan yang sama dan tidak dibeda-bedakan

Hasil Deskriptif jawaban responden pada Kinerja Karyawan (Y₁)

Pernyataan	Mean	Kategori
Kuantitas Kerja		
1. Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	4,25	Sangat Setuju
2. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.	3,65	Setuju
Kualitas Kerja		
3. Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminilansir kesalahan dalam bekerja.	4,35	Sangat Setuju

4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memuaskan.	4,35	Sangat Setuju
Ketepatan Waktu		
5. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	3,91	Setuju
6. Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu pengerjaannya.	4,24	Sangat Setuju
Total	4,12	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah

dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa kuantitas dan kualitas kerja para karyawan PT FIF Group sudah sangat baik dan memuaskan. Karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan hasil yang baik dan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

b. Uji realibilitas

Hasil Uji Reabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	3

Sumber : Hasil Output SPSS

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan ciri *Cronbach Alpha* > 0,60. Dari tabel 4.9 tersebut di atas diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,787 yaitu lebih besar 0,60 artinya item-item angket variabel dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian

2. Deskripsi Data dan penelitian

c. Uji Asumsi klasik

1) Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.24284208
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.079
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Output SPSS

Jika signifikansi yang diperoleh > 0.05 maka uji normalitas terpenuhi atau dapat dikatakan distribusinya normal dan sebaliknya jika signifikansi yang diperoleh < 0.05 maka uji normalitas tidak terpenuhi atau dapat dikatakan distribusinya tidak normal. Dari diatas diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,697 dan signifikan pada 0,716 $>$ 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi normal

2) Hasil Uji Hetersokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.873	.202		2.199	.471
Kompensasi	.078	.045	.230	3.542	.220
Pengembangan Karir	.156	.160	.034	3.434	.596

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Hasil Output SPSS

Bila angka signifikan < 0.05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika signifikansi > 0.05 maka akan terjadi homoskedastisitas. Hasil output pada tabel diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,220 $>$ 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompensasi. Nilai signifikansi variabel pengembangan karir yakni sebesar 0,596 $>$ 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengembangan karir.

3) Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.882	.453		4.427	.000		
Kompensasi	.066	.070	.190	3.762	.013	.978	1.302
Pengembangan Karir	.112	.111	.081	3.511	.037	.948	1.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

- Nilai VIF dari variabel independent dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.
- Nilai *Tolerance* dari variabel independent lebih besar dari 0,1 ($TOL > 0,1$), ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.
- Analisis Regresi

Hasil Regresi linier berganda

Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.882	.453		4.427	.000
Kompensasi	.066	.070	.190	3.762	.013
Pengembangan Karir	.112	.111	.081	3.511	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Ouput SPSS

Dari tabel 4.13 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi(X_1) dan Pengembangan Karir(X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari tabel, diperoleh model regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,882 + 0,066X_1 + 0,112X_2$$

Berdasarkan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai a sebesar 0,882

Artinya bahwa jika variabel independent yaitu Kompensasi dan Pengembangan Karir bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai yaitu sebesar 0,882. Konstanta bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh positif variabel independent. Jika variabel independent naik satu satuan, maka variabel dependent akan naik atau terpenuhi.

b. Nilai b_1 sebesar 0,066

Menunjukkan jika nilai Pengembangan Karir tetap sedangkan Kompensasi(X_1) meningkat 1%, maka akan dapat meningkatkan Kinerja

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.713	.727	.015244

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

Sumber : Hasil Ouput SPSS

$R = 0,708$ berarti secara simultan hubungan keeratan antara variabel Kompensasi(X_1) dan Pengembangan Karir(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,8%. yang terletak antara 0,60 – 0,7999 artinya terjadi hubungan yang kuat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam

model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan software SPSS 20, berikut untuk hasil output uji F :

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.050	2	1.525	4.256	.004 ^b
Residual	10.185	53	.161		
Total	12.235	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Output SPSS

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 4,256$ dengan tingkat signifikansi $= 0,004$ sedangkan $F_{tabel} = 3,150$. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,256 > 3,150$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independentyaitu kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Surabaya 2. Hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karirberpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Cabang Surabaya 2 diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.882	.453		4.427	.000
Kompensasi	.066	.070	.190	3.762	.013
Pengembangan Karir	.112	.111	.081	3.511	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Ouput SPSS

dapat dilihat bahwa :

1. Variabel Kompensasi (X_1) dengan $t_{hitung} = 3,762$ dan $\alpha = 0,013$ sedangkan $t_{tabel} = 2,007$ Karena nilai $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan $t_{hitung} = 3,511$ dan $\alpha = 0,037$ sedangkan $t_{tabel} = 2,007$
3. Hasil uji t pada tabel 4.16 menunjukkan secara parsial semua variabel independent mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Surabaya 2. Hal tersebut ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel kompensasi dan pengembangan karirdibawah batas yang dapat diterima yaitu 5%.

Simpulan

Setelah dilakukan regresi menggunakan SPSS 20 dan dalam analisis linear berganda didapatkan berikut kesimpulannya :

1. Diketahui rumus regresi adalah $Y = 0,882 + 0,066\text{Kompensasi} + 0,112\text{PengembanganKarir}$. Dari rumus tersebut diketahui nilai konstanta bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh positif variable independent yaitu kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2). Pada rumus tersebut menunjukkan semua koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen
2. Hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai sig sebesar 0,004 dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,256 > 3,150$ berarti variabel independent yaitu Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT FIF group Cabang Surabaya 2, artinya hipotesis pertama terbukti benar.
3. Pada uji parsial (uji t) diketahui nilai sig pada variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan dibawah tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,762 > 2,007$. Hal tersebut berarti Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya hipotesis kedua terbukti benar.
4. Pada uji parsial (uji t) diketahui nilai sig pada variabel Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan dibawah tingkat signifikan $0,037 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,511 > 2,007$. Hal tersebut berarti Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya hipotesis ketiga terbukti benar.

REFERENSI

- Adhiyana, Marita. 2010. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi: Efisiensi. Vol.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- H. Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Juliani, Retno Djohar. 2009. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*. Vol.7, No.15.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan I. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 Des 2013, Hal.771-781. ISSN 2303-1174.
- Lies Indriyatni. 2009. *"Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kepuasan*

- Kerja Sebagai Variable Mediasi*". Jurnal ekonomi- manajemen-akuntansi, no. 26, th. xvi, pp. 117-127.
- Mafrokhah, Tri Rahayu. 2015. "*Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT NASMOCO Magelang*". Jurnal administrasi Bisnis Universitas Dipon
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 24. Bandung : Alfabeta.