

---

## **Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supernova Flexible Packaging**

---

Septi sulianingsih [1]; Rakhmat [2]; Nurfai [3]

**Submitted** : March 22, 2024  
**Revised** : April 13, 2024  
**Accepted** : May 05, 2024

**Corresponding author e-mail** : septisulianingsih@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : septisulianingsih@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : rakhmat@stiemp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : nurfai@stiemp.ac.id

### **Abstract:**

The purpose of this research is to find out whether there is influence or how much influence career development and compensation variables have on employee performance at PT Supernova Flexible Packaging. The method used in this study is a quantitative method, data collection techniques used by distributing questionnaires and library data. The sample of this research is employees at PT Supernova Flexible Packaging, totaling 45 people with random sampling method.

The analytical method used is multiple regression. The results of data processing using SPSS version 26 found linear regression results  $Y = 5.056 + 0.602X_1 + 0.294X_2$ . The results of SPSS data processing version 26 found that the adjusted R was 44.8%. This means that career development and compensation variables affect employee performance and the remaining 55.2% is influenced by other variables that are not used in this study.

The results of this study concluded that partially career development and compensation variables have a positive effect on employee performance.. While simultaneously Career development and compensation together have a significant influence on employee performance in PT Supernova Flexible Packaging.

**Keywords** : *Career Development, Compensation, and Employee Performance.*  
**JEL Classification** : F64, M31, O13

## 1.1 PENDAHULUAN

Pada saat perusahaan atau organisasi melakukan kegiatan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar kegiatan yang dilakukan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan. Di era globalisasi, persaingan antar organisasi semakin ketat, menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk dapat secara terus menerus dan aktif mengembangkan diri. Dasar keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja orang-orang atau pegawai yang bekerja didalamnya. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan organisasi karena hanya sumber daya manusia pengelola sumber daya lainnya, seperti sumber daya teknologi dan bahan baku. Organisasi harus dituntut supaya dapat mengelola sumber daya manusia atau para pegawainya dengan efisien untuk mencapai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang telah direncanakan. Untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu memberikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian para pegawai didalam organisasinya. Karena kurangnya perhatian terhadap konsep dasar perencanaan karir, banyak karyawan yang tidak mampu mengelola karir mereka. Karyawan tidak menyadari bahwa tujuan karir dapat mendukung karir mereka dan membawa kesuksesan besar. Kenyataannya, banyak karyawan yang kurang atau tidak mengetahui tentang perencanaan karir. Karyawan juga kekurangan informasi yang diperlukan untuk membuat rencana karir mereka berhasil.

Pelaksanaan perencanaan karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir adalah upaya pribadi karyawan untuk mencapai rencana karir. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Pengembangan karir tidak hanya tergantung pada usaha usaha individual saja, karena hal ini tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Banyak kemungkinan karyawan resign dan pindah perusahaan atau bahkan acuh terhadap kesempatan kesempatan karir mereka dan kebutuhan-kebutuhan staffing organisasi, karena karyawan berfikir kegiatan kegiatan tersebut dilakukan hanya untuk kepentingan perusahaan. Programprogram kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Mungin karyawan tidak ke luar dari perusahaan namun mereka merasa tidak puas terhadap perusahaan dan dapat menurunkan produktifitas mereka Hasil produksi lima tahun terakhir pada PT Supernova Flexible Packaging mengalami penurunan, hal tersebut terjadi karena adanya pesaing yang bermunculan seperti industri-industri kecil dan juga karena terkena dampak covid-19. Dalam permasalahan ini, pengembangan karir dan kompensasi menjadi unsur penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan mampu bersaing dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.. Tidak hanya untuk kepentingan perusahaan, adanya pengembangan karir seperti pelatihan dan promosi jabatan, karyawan juga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman karirnya. Perusahaan juga diharapkan dapat menyesuaikan besaran bonus dan insentif berdasarkan kinerja masing-masing karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## 1.2 LITERATUR

### **Pengertian Pengembangan karir**

Menurut Sadili Samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Handoko (2014), pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Menurut Viethzal Rivai (2004) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Husein Umar (2002) berpendapat bahwa pengertian kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang karyawan, baik dalam bentuk gaji, upah, insentif, asuransi, bonus, dan sebagainya yang langsung dibayarkan oleh perusahaan. Dessler (2012) mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai kontribusi atau balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Hariandja (2015) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Bernardin, John, and Russel, (1993), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Mahsun (2006:25), mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (strategic planning) suatu organisasi..

## 1.3 METODE PENELITIAN

### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Supernova Flexible Packaging, Kawasan Industri Jababeka II, Blok.LL No.1, Pasirsari,Sel.,Jalan Industri Selatan, Pasirsari, Cikarang Selatan, Pasirsari, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

### **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dalam pengumpulan data-data yang diperlukan sampai penyusunan skripsi ini adalah dari bulan April s/d Juni 2023.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket

Metode pengumpulan data dengan angket atau kuesioner adalah teknik yang menggunakan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh sejumlah responden (Pratama, 2023). Angket digunakan apabila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal hal yang sifatnya rahasia.

b. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada narasumber terkait. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara nantinya di urai dan diolah kembali dalam penelitian.

c. Observasi

Observasi adalah salah satu metode teknik pengumpulan data kualitatif. Metode observasi umumnya dilakukan dengan mengamati objek objek penelitian yang dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam. Terdapat 3 jenis observasi yaitu tipe partisipatif, terstruktur atau tersamar, dan tak terstruktur.

d. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan menghimpun data data relevan yang sesuai topik penelitian, entah itu dari buku, berita, artikel ilmiah, ataupun sumber kredibel lainnya.

### Populasi

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 (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Supernova Flexible packaging yang terdiri dari 82 orang karyawan.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representative (mewakili).

Karyawan yang akan dijadikan sasaran sampel penelitian menggunakan taraf 10% untuk menghitung berapa jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan. Maka pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Berikut rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : banyak sampel minimum N : banyak sampel pada populasi e : batas toleransi kesalahan (error). Jadi, dengan populasi 82 orang karyawan maka sampel yang digunakan sesuai dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{82}{1 + 82(0,10)^2} \\ &= \frac{82}{1 + 82(0,01)} \\ &= \frac{82}{1 + 0,82} \\ &= \frac{82}{1,82} = 45 \end{aligned}$$

Dari 82 orang populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 45 orang responden.

### **Analisis Kuantitatif**

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

#### **b. Uji reliabilitas**

Menurut Susan Stainback (1988) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015). Menurut Ghozali (2018) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda yakni untuk menentukan seberapa kuat berpengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

#### **a. Uji Goodness of fit Koefisien a. Koefisien determinasi**

Uji Determinasi ( $R^2$ ) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel independen." Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai  $R$  mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan, tetapi jika nilai  $R$  mendekati nilai nol maka kemampuan variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Lolong, R. R., & Sadli, A. M., 2023)

b. Uji t

Uji -T adalah salah satu test statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol atau nihil. Uji hipotesis -T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji f

Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terdiri dari dua faktor yaitu pengembangan karir (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Uji f dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian.

#### 1.4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reabilitas adalah suatu analisis data untuk mengukur data dengan serangkaian alat ukur. Tinggi rendahnya reliabilitas dilihat dari data yang ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut ini :

1. Jika nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's alpha  $< 0,60$  maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

##### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------|----------------|------------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,669          | Reliabel   |
| Kompensasi (X2)         | 0,853          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)    | 0,856          | Reliabel   |

Nilai alpha untuk variabel pengembangan karir (X1) dengan koefisien reliabilitas 0,669, variabel kompensasi (X2) dengan koefisien reliabilitas 0,853, dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan koefisien 0,856, dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach alpha  $> 0,60$ .

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

##### Uji Normalitas

###### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini normal atau tidak, maka peneliti menggunakan uji statistic Kolmogorov smirnov (K-S), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka data terdistribusi secara tidak normal
2. Jika nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka data terdistribusi secara normal

Hasil dari uji dengan menggunakan uji statistic Kolmogorov smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

#### Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| One Sample Kolmogorov Smirnov Test                                                                                       |                                                                   |  |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--|----------------------------|
| N<br>Normal<br>parameters <sup>a,b</sup><br><br>Most Extreme<br>Differences<br><br>Test statistic<br>Asymp.Sig.(2talled) | Mean<br>Std.<br>Deviation<br><br>Absolute<br>Positive<br>Negative |  | Unstandardized<br>Residual |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | 45                         |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | .0000000                   |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | 2.95499281                 |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | .103                       |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | .089                       |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | -.103                      |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | .103                       |
|                                                                                                                          |                                                                   |  | .200e.d                    |
|                                                                                                                          |                                                                   |  |                            |

nilai signifikansi 0,200 yang berada diatas nilai 0,05. Ketentuan untuk uji normalitas yaitu apabila signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel data berdasarkan data distribusi normal sehingga persyaratan terpenuhi.

#### Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji durbin Watson (DW).

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>a</sup>

| Model | R                  | R Square | Adjusted<br>R<br>Square | Std error<br>of the<br>Estimate | Durbin<br>Waston |
|-------|--------------------|----------|-------------------------|---------------------------------|------------------|
| 1     | .0669 <sup>a</sup> | .448     | .421                    | 3.02453                         | 2.016            |

Dinyatakan tidak terjadi autokorelasi karena  $du < d < 4-du$  dimana  $1,614 < 2,016 < 2,386$ .

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni untuk menentukan seberapa kuat berpengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Variabel Terikat a = Konstanta

B<sub>1</sub>B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = Variabel Bebas

$$Y = 5,056 + 0,602X_1 + 0,294X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 5,056 artinya jika ada atau tidak adanya variabel pengembangan karir dan kompensasi ( $X_1$  dan  $X_2=0$ ) maka kinerja karyawan tetap ada sebesar 5,056.
2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,603 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,603.
3. Nilai  $b_2$  sebesar 0,294 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi ( $X_2$ ) satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,294.

### Uji Goodness Of Fit

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < r^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi:

#### Koefisien Determinasi Model Summary<sup>a</sup>

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std error of the Estimate | Durbin Waston |
|-------|--------------------|----------|-------------------|---------------------------|---------------|
| 1     | .0669 <sup>a</sup> | .448     | .421              | 3.02453                   | 2.016         |

R square sebesar 0,448, hal ini menunjukkan besarnya peranan variabel independen yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 44,8% sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis T-test

Untuk mengetahui secara persial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian secara persial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

#### **a. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan**

Dalam uji t (secara parsial) melalui SPSS (statistical product and service solution) versi 26, terlihat bahwa hasil sig. untuk variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan t hitung sebesar 5,161 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t tabel 2,018 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t hitung (5,161) > t tabel (2,018) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian Kompensasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 4.386 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel 2,018 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t hitung (4,386) > t tabel (2,018) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)..

#### **Uji Hipotesis F-test**

Berdasarkan hasil pengujian secara menyeluruh ( Uji F) melalui SPSS (statistical product and service solution) versi 26, bahwa terlihat sig. sebesar 0,000 < dari 0,05 atau 17,023 > 3.21 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### **1.5. PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisa koefisien regresi linear berganda diketahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Supernova Flexible Packaging diperoleh persamaan berikut :  $Y = 5,056 + 0,602X_1 + 0,294X_2$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji koefisien Determinasi  $R^2$  dapat diketahui melalui SPSS (statistical product and service solution) versi 26 bahwa nilai R square sebesar 0,448, hal ini menunjukkan besarnya peranan variabel independen yaitu pengembangan karir (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 44,8% sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara menyeluruh ( Uji F) melalui SPSS (statistical product and service solution) versi 26, bahwa terlihat sig. sebesar 0,000 < dari 0,05 atau 17,023 > 3.21 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Dalam uji t (secara parsial) melalui SPSS (statistical product and service solution) versi 26, terlihat bahwa hasil sig. untuk variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan t hitung sebesar 5,161 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t tabel 2,018 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t hitung (5,161) > t tabel (2,018) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Hasil pengujian Kompensasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 4,386 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan ttabel 2,018 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t hitung (4,386) > t tabel (2,018) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **Saran**

1. Pada variabel pengembangan karir indikator yang paling mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT Supernova Flexible Packaging adalah pelatihan dan penguasaan pengetahuan. Pelatihan yang di berikan pihak perusahaan kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan program-program pelatihan saat ini. Sebab pengembangan karir karyawan harus berjalan berlandaskan pada sistem manajemen yang mencakup semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi atau perusahaan sehingga kinerja karyawan dalam bekerja dapat meningkat
2. Pada variabel kompensasi hendaknya perusahaan lebih memperhatikan, ketika kompensasi terpenuhi dengan baik, secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat karena menyangkut perasaan karyawan yang merasa puas dan kontribusinya terhadap perusahaan lebih di hargai.
3. Pada variabel kinerja karyawan indikator yang mempengaruhi adalah kualitas, kuantitas dan kerjasama. Untuk itu di harapkan pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya dapat menumbuhkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan, perusahaan dapat menciptakan proram kerja yang mengutamakan kerjasama tim dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas kerja yang di hasilkan sehingga membuat kinerja karyawan lebih meningkat.
4. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori terbaru. Untuk peneliti selanjutnya penulis mengharapkan agar mengkaji lebih dalam spesifikasi yang digunakan untuk variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini ataupun variabel-variabel yang tidak di bahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan

## Daftar Pustaka

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta 2017
- Supranto, J. Statistik: Teori Dan Aplikasi Edisi 8 jilid 2. Jakarta 13740 : Erlangga 2016
- Handoko, T. Hani. (2014), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Flippo, Edwin. B . (2019), *manajemen persoanalialia*, Edisi Keenam. Jakarta 10430 : Erlangga
- Astuti, Rini, dan Sari, Indah. (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan". *Jurnal SENAR*
- Bahri, Syaiful. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bima Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan". *Journal Ecoment Globa*.
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat". *Jurnal Manajemen*
- Nadia, Ayu. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan". *Repository Umsu*
- Sudaryo, Yoyo, Ari, Wibowo, dan Sofiati, Ayu. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit : ANDI.Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Timotius, Kris. (2017), *Pengantar Metodologi Penelitian*, Penerbit ANDI : Yogyakarta.
- Wahyudi, Bambang. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sulita.
- Wilson, Bangun. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Putri, Eka Rulianti. (2018), "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa." *Repository UINJKT*
- Panemanan, Nehemia Datubanua, Pio, Riane Johnly, Dan Sambul, Sofia AP. (2021). "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kmpensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Unsrat*
- Sudrajat, Angga Pramadista, Dan Maulana, Risky (2021)."Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomak*
- Marpaung, Andreas, Nurlaela, Suruan, Ted M. (2019) "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat." *Jurnal Feb Unip*

**Funding:** This research received no external funding.

**Conflicts of Interest:** The authors declare no conflict of interest.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<http://bit.ly/3viIwUw>

