

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT IDS Medical Systems Indonesia Cabang Jakarta

Zasmika Fahira¹, Tri Lestari,^{2*}

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Email : fahirazasmika@gmail.com¹, email@gmail.com^{2*}

Submit: 16-02-2025	Revisi: 24-02-2025	Terima 26-02-2025	Terbit Online: 29-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan pengembangan karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT IDS Medical Systems Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT IDS Medical Systems Indonesia yang berjumlah 75 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling*, yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,209, sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001. Selain itu, pengujian simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung, pengembangan karir terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program kompensasi dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keyword: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - The importance of human resources in achieving organizational goals, where employee performance is strongly influenced by compensation and career development factors. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and career development partially or simultaneously on employee performance at PT IDS Medical Systems Indonesia. The research method used is a quantitative approach with a survey research design. The population in this study were 75 employees of PT IDS Medical Systems Indonesia, and the sampling technique used is *incidental sampling*, which is a sampling technique based on chance, namely anyone who happens to meet the researcher can be used as a sample if it is deemed that the person who happened to be met is suitable as a data source. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation had no significant effect on employee performance, with a significance value of 0.209, while career development had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.001. In addition, simultaneous testing shows that there is a positive and significant influence between compensation and career development on employee performance. The conclusion of this study is that although compensation does not have a significant effect directly, career development is proven to have a significant impact on employee performance. Therefore, companies are advised to improve compensation and career development programs in order to improve overall employee performance.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Terwujudnya tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, jika cara bekerja karyawan baik,

maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang efektif, namun jika kinerja karyawan buruk, maka akan

menghasilkan sumber daya manusia yang tidak berkualitas (Sapu et al., 2023).

Salah satu cara untuk mendongkrak kualitas kinerja seorang pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi menjadi faktor penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menentukan besaran kompensasi yang akan didapat agar karyawan bekerja dengan profesional. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia akan bekerja, yang akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang diberikan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan (Widodo & Yandi, 2022).

Menurut Enny dalam (Razmayanti & Kusuma, 2024) kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan efisiensinya dalam organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa uang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan yang dapat bersifat tidak langsung. Sedangkan menurut Akbar dalam (Razmayanti & Kusuma, 2024) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan.

Ada beberapa indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Febriana & Kustini, 2022), yaitu:

a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. Indikator ini menekankan bahwa gaji harus mencerminkan tingkat pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang setara dengan kontribusi dan kinerja karyawan.

b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. Indikator ini menekankan pada bentuk kompensasi tambahan yang diberikan diluar gaji pokok, yang biasanya diberikan berdasarkan pencapaian atau kontribusi tertentu. Misalnya insentif kinerja, bonus, atau komisi diberikan sebagai apresiasi terhadap pencapaian tertentu, dan ini harus adil serta sebanding dengan tingkat pengorbanan atau hasil yang telah dicapai.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. Indikator ini menekankan pada kompensasi yang bersifat non-finansial atau tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan hari raya. Tunjangan yang tepat dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

d. Fasilitas yang memadai. Ini bisa meliputi ruang kerja yang nyaman, peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja, hingga akses ke pelatihan dan pengembangan profesional. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Selain kompensasi ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Kinerja karyawan dimaksimalkan melalui peluang pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir bukan hanya cara bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengejar jalur karir tertentu yang secara positif akan mengubah karir mereka.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing (Sudrajat & Maulana, 2021).

Menurut Handoko dalam (Sudrajat & Maulana, 2021), indikator pengembangan karir meliputi:

a. Pendidikan

1. Latar belakang pendidikan, merujuk pada pendidikan formal yang diperoleh oleh karyawan, seperti gelar sarjana, magister, atau pendidikan vokasi lainnya. Pendidikan ini menjadi dasar awal untuk memulai karir dan biasanya berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dapat diambil oleh karyawan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan akan lebih cepat berkembang dan memenuhi persyaratan untuk posisi yang lebih tinggi di perusahaan.
2. Wawasan pengetahuan, merujuk pada pengetahuan umum dan profesional yang dimiliki oleh karyawan, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal. Pengembangan wawasan pengetahuan ini mencakup pemahaman yang lebih luas tentang tren industri, perkembangan teknologi, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pelatihan lanjutan atau kursus-kursus khusus juga berkontribusi untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman karyawan tentang bidangnya.

b. Pelatihan

1. Frekuensi pelatihan, mengacu pada seberapa sering karyawan menerima pelatihan atau pengembangan profesional. Pelatihan yang sering dapat memastikan karyawan terus-menerus memperbarui keterampilan mereka dan tetap relevan dengan perkembangan industri atau teknologi.
2. Keahlian tertentu, merujuk pada keterampilan teknis atau kompetensi khusus yang sangat

relevan dengan pekerjaan atau industri tempat karyawan bekerja. Pelatihan yang mengarah pada penguasaan keahlian tertentu membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

c. Pengalaman kerja

1. Masa bekerja, merujuk pada durasi atau waktu yang telah dihabiskan oleh karyawan dalam pekerjaan tertentu atau dalam perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman yang mereka dapatkan dalam mengatasi tantangan dan menangani berbagai tugas pekerjaan. Pengalaman ini membuat karyawan lebih siap untuk mengatasi pekerjaan yang lebih kompleks dan mengemban posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.
2. Penguasaan tertentu, merujuk pada kemampuan spesifik yang dikuasai oleh karyawan setelah bekerja dalam posisi tertentu selama periode waktu tertentu. Penguasaan ini bisa mencakup keterampilan teknis, manajerial, atau bahkan kemampuan untuk bekerja dalam situasi yang kompleks. Dengan pengalaman yang terus berkembang, karyawan akan semakin mahir dalam bidang tertentu dan mampu menjalankan tugas lebih efisien.
3. Keterampilan, mencakup kemampuan praktis yang diperoleh melalui pengalaman langsung dalam pekerjaan. Keterampilan ini bisa berupa keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, atau keterampilan manajerial. Keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan *problem-solving* adalah contoh keterampilan penting yang sangat dihargai oleh perusahaan dan berkontribusi pada pengembangan karir.

PT IDS *Medical Systems* Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penyediaan peralatan medis dan teknologi kesehatan di Indonesia. Perusahaan ini fokus pada menyediakan solusi medis terkini dan memenuhi kebutuhan peralatan medis diberbagai fasilitas kesehatan, seperti rumah sakit, klinik, dan laboratorium di Indonesia. PT IDS *Medical Systems* Indonesia mewakili lebih dari 200 merek medis global dalam peralatan dan bahan medis habis pakai, dengan fokus pada berbagai divisi khusus termasuk Perawatan Intensif, Pengendalian Infeksi, Tempat Kerja Bedah, Pencitraan Diagnostik, Sistem Pendukung Pasien, Kardiovaskular, O&G dan Perinatal.

PT IDS *Medical Systems* Indonesia juga melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi finansial berupa gaji karyawan telah diberikan sesuai dengan kesepakatan dan upah minimum sehingga dirasa dapat mencukupi

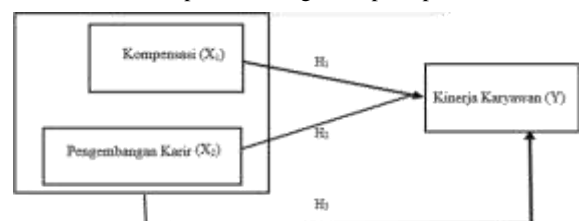
kebutuhan karyawan, kompensasi berupa bonus juga diberikan apabila perusahaan mencapai target yang ditentukan. Kompensasi nonfinansial juga diberikan oleh pihak PT IDS *Medical Systems* Indonesia yang berupa asuransi kesehatan dan cuti kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah penerapan program-program pengembangan karir oleh perusahaan. Program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian terhadap karyawan-karyawan yang memiliki prestasi didalam bekerja, sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik diperusahaan. Setiap karyawan yang telah bersungguh-sungguh dalam bekerja dalam perusahaan berarti dia telah serius untuk berkomitmen di dalam perusahaan. Faktor-faktor seperti inilah yang membuat karyawan mencari celah agar dapat meningkatkan pendapatannya untuk memenuhi kebutuhan yang selalu meningkat. Salah satu upaya yang dilakukan karyawan adalah mengembangkan karirnya, setiap perusahaan tentunya mempunyai jenjang karir yang terstruktur yang dapat ditawarkan kepada siapa aja yang mampu dan berkompeten di dalam perusahaan. Perusahaan yang baik tentunya mempunyai perencanaan karir yang jelas dimana hal tersebut diketahui oleh seluruh karyawan yang bekerja didalamnya.

Namun berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT IDS *Medical Systems* sangat terbatas. Meskipun ada beberapa pelatihan yang diadakan, tidak ada jalur yang jelas untuk promosi. Banyak karyawan yang merasa stagnan dan tidak tahu bagaimana cara untuk maju dalam karir mereka. Ini membuat motivasi para karyawan menurun.

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya, ditemukan temuan yang berbeda terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asir et al., 2022) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka berpikir penelitian ini:



Sumber: Penulis, (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H01: Diduga kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

Ha1: Diduga kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dianggap signifikan di PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

H02: Diduga pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

Ha2: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

H03: Diduga kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif. Adapun populasi yang diteliti pada penelitian yang akan dilakukan penulis adalah karyawan di karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia Cabang Jakarta yaitu sebanyak 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *incidental sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen valid atau tidak dalam instrumen kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Jumlah responden (N) dalam penelitian yang peneliti lakukan yaitu sebanyak 75 responden dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n merupakan sampel.

Pengujian ini menggunakan *Correlation Coefficient Pearson* pedoman suatu model valid jika tingkat *significant sig 2-Tailed* diatas r tabel 5% maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Maka r Tabel dalam penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 75 maka (df) = $75 - 2 = 73$ adalah 0,2272 atau 0,227. Uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 27 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0.545	0,227	Valid
	X1.2	0.503		
	X1.3	0.689		
	X1.4	0.493		
	X1.5	0.384		
	X1.6	0.536		
	X1.7	0.398		
	X1.8	0.505		
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0.714	0,227	Valid
	X2.2	0.793		
	X2.3	0.786		
	X2.4	0.713		
	X2.5	0.780		
	X2.6	0.681		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.780	0,227	Valid
	Y2	0.775		
	Y3	0.664		
	Y4	0.790		
	Y5	0.700		
	Y6	0.760		
	Y7	0.673		
	Y8	0.603		

Sumber: (Fahira, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan variabel X₁, X₂ dan Y dengan indikator pertanyaan sejumlah 22 pertanyaan. Dengan perolehan nilai r tabel sebesar 0,227 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel X₁, X₂ dan Y dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.706	0.70	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0.787	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.776	0.70	Reliabel

Sumber: (Fahira, 2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,700. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S), jika nilai signifikan atau Asymp. Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40992629
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,100
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,054
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: (Fahira, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,054 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam data yang digunakan ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen atau tidak. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kriteria pengujian multikolinearitas adalah setiap variabel independen dianggap bebas multikolinearitas jika nilai *tolerance* melebihi 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,981	1,020
	Pengembangan Karir	0,981	1,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

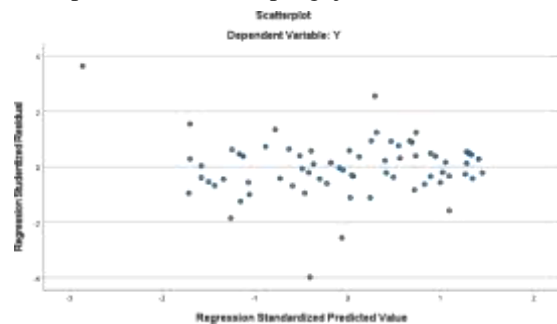
Sumber: (Fahira, 2024)

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas di atas untuk variabel independen yang diuji yaitu

kompensasi dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen maka, untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini dinyatakan setiap variabel bebas tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance* $0,981 \geq 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) $1,020 \leq 10$.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat heteroskedastisitas dengan scatterplot. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas:



Sumber: (Fahira, 2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas, maka dapat diketahui bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi ini layak digunakan.

3.6. Uji T (Uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria diterima atau ditolakanya hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,683	2,323		1,155	0,252
Kompensasi	0,063	0,050	0,067	1,268	0,209
Pengembangan Karir	1,154	0,068	0,902	16,974	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Fahira, 2024)

Dari gambar di atas maka keterangan hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen di atas adalah:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan tingkat signifikansi pengaruh variabel kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai *significant* sebesar 0,209 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,268 untuk menemukan t tabelnya adalah $n-2 = 73$, dan t tabel dari 73 adalah = 1,660. Oleh karena itu hasil yang didapat t hitung $<$ t tabel dimana $1,268 < 1,660$. Dengan demikian H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak, maka hal ini membuktikan tidak adanya pengaruh secara parsial kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pengembangan karir (X₂) terhadap (Asih, 2024) kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 16,974 untuk menemukan t tabelnya adalah $n-2 = 73$, dan t tabel dari 73 adalah = 1,660. Oleh karena itu hasil yang didapat t hitung $>$ t Tabel dimana $16,974 > 1,660$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT IDS *Medical Systems* Indonesia. Dengan demikian H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, maka hal ini membuktikan adanya pengaruh secara parsial pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

3.7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen (kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika nilai signifikan $f <$ 0,05 maka hipotesis H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Lalu sebaliknya jika nilai signifikan $f >$ 0,05

maka hipotesis H₀₃ di terima. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.947	2	86.473	11.658	.001 ^b
Residual	429.773	72	5.969		
Total	215.720	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: (Fahira, 2024)

Berdasarkan tabel anova untuk pengujian simultan atau uji f diatas, diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel independen kompensasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung adalah sebesar $11.658 >$ F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan hipotesis untuk H₃ adalah H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel kompensasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT IDS *Medical Systems* Indonesia.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,683	2,323		1,155	0,252
Kompensasi	0,063	0,050	0,067	1,268	0,209
Pengembangan Karir	1,154	0,068	0,902	16,974	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Fahira, 2024)

Berdasarkan gambar tersebut dengan memperlihatkan angka yang berada pada *Unstandardized Coefficients* beta, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,683 + 0,063 X_1 + 1,154 X_2 + e$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,683 berarti bila kompensasi dan pengembangan karir nilainya 0, maka kinerja

- karyawan nilainya adalah 2,683.
- b. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,063 artinya setiap variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,063.
 - c. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir sebesar 1,154 artinya setiap variabel pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,154.

3.9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pengujian koefisien determinasi parsial bertujuan untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk melihat uji koefisien determinasi parsial pada penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Koefisien Korelasi (Zero Order)
1 (Constant)	
Kompensasi	.057
Pengembangan Karir	.892

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Fahira, 2024)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) serta variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y), maka berikut cara untuk menghitung koefisien determinasi secara parsial adalah sebagai berikut:

$$KD = \text{Nilai Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Interpretasi Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standardized (Beta)	Koefisien Korelasi	Hasil Nilai Beta x Zero Order x 100%	R Square (%)
Kompensasi	0.067	0.057	0.3	80,1%
Pengembangan Karir	0.902	0.892	80.4	

Sumber: (Fahira, 2024)

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk nilai kontribusi variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.3% sedangkan untuk nilai kontribusi variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 80.4% dengan total R² (R Square) sebesar 80.1%, maka dari hasil perhitungan masing-masing variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) adalah variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 80,4%.

3.10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi secara simultan bertujuan untuk mengetahui proporsi variansi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Untuk melihat uji koefisien determinasi parsial pada penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.795	2.443

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

Sumber: (Fahira, 2024)

Dari keterangan tabel hasil perhitungan untuk koefisien determinasi secara simultan diatas, maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square adalah sebesar 0.801 atau 80.1% sedangkan sisanya 19.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen apakah bernilai 0 dengan pengaruh lemah atau 1 (100%) dengan pengaruh kuat, maka dapat dihitung dengan tabel dibawah ini:

Tabel 10. Interpretasi Uji Koefisien Determinasi Simultan

Variabel	Hasil Beta x Zero Order x 100 % (SE)	R Square (%)	Hasil SR = SE(X)/R ²	Keterangan
Kompensasi	0.3	80.1%	24.03	Berpengaruh Kuat
Pengembangan Karir	80.4		6440.04	
Total	80.1		1	

Sumber: (Fahira, 2024)

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kuat yang menunjukkan nilai koefisien determinasi bernilai 1 untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat ditafsirkan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara sempurna tanpa adanya *error*.

3.11. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan di PT IDS Medical Systems Indonesia

Dalam penelitian yang dilakukan di PT IDS Medical Systems Indonesia, hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini terungkap melalui analisis statistik yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,209, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh adalah 1,268, yang juga lebih kecil dari t tabel yang bernilai 1,660. Dengan demikian, hipotesis

nol (H_{01}) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_{a1}) ditolak, menandakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT IDS *Medical Systems* Indonesia dikarenakan kompensasi yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan harapan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa gaji atau tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan, mereka mungkin merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kedua, jika kompensasi yang ditawarkan oleh PT IDS *Medical Systems* Indonesia tidak cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama, karyawan mungkin merasa kurang dihargai, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. Ketiga, karyawan mungkin lebih memprioritaskan aspek lain, seperti pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup. Jika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan karir atau tidak mendukung keseimbangan kerja-hidup, karyawan mungkin merasa kurang puas dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya oleh (Arifin et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karina Jakarta Utara” menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octario dalam (Arifin et al., 2023) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serupa dengan penelitian dilakukan oleh Mundakir & Zainuri dalam (Arifin et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan di PT IDS *Medical Systems* Indonesia

Dalam penelitian yang dilakukan di PT IDS *Medical Systems* Indonesia, hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini tercermin dari nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,001, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 16,974 jauh melampaui t tabel yang bernilai 1,660. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen di PT IDS *Medical Systems* Indonesia. Pengembangan karir bukan hanya sekadar program pelatihan, tetapi merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Salah satu alasan utama mengapa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan adalah karena

karyawan merasa dihargai dan diinvestasikan oleh perusahaan. Ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi. Rasa keterikatan ini menciptakan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kinerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, berinovasi, dan berkontribusi lebih banyak terhadap tujuan perusahaan.

Pengembangan karir menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pertumbuhan dan perkembangan mereka, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka jalani.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya program pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT IDS *Medical Systems* Indonesia perlu terus berinvestasi dalam program-program ini, seperti pelatihan keterampilan, mentoring, dan kesempatan untuk mengikuti seminar atau konferensi. Dengan memberikan akses yang lebih luas kepada karyawan untuk mengembangkan diri, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan menciptakan tim yang lebih solid dan produktif.

Penelitian oleh (Pangemanan & Sambul, 2021) mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki akses ke program pengembangan karir cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan di PT IDS *Medical Systems* Indonesia

Dalam analisis yang dilakukan di PT IDS *Medical Systems* Indonesia, hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini didasarkan pada hasil analisis ANOVA, di mana nilai signifikansi ($sig.$) yang diperoleh adalah sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai F hitung yang diperoleh adalah 11,658, yang jauh lebih besar dari F tabel yang bernilai 3,12. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kompensasi dan pengembangan karir berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Meskipun pengujian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa ketika dipertimbangkan secara bersamaan dengan pengembangan karir, kedua variabel tersebut dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penting untuk dicatat bahwa pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara beberapa faktor. Dalam konteks ini, kompensasi dan pengembangan karir saling melengkapi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan kompetitif, serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Jen & Andani, 2021) dan (Pangemanan & Sambul, 2021) mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia, maka dapat disimpulkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT IDS *Medical Systems* Indonesia, maka dapat disimpulkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program kompensasi yang ada, memastikan bahwa

paket yang ditawarkan kompetitif dan sesuai dengan harapan karyawan.

- b. Perusahaan harus berfokus pada penciptaan kinerja karyawan yang mendukung kompensasi dan pengembangan karir yang baik, mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan keseimbangan kerja-hidup. Penelitian yang lebih komprehensif dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metodologi yang beragam, seperti metode kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks industri.

REFERENSI

- Arifin et al. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://lenteranusa.id/>
- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Asir, M. et al. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. . *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Pangemanan, N. D. , P. R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3).

- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboji Bandung*.
- Sapu, G. R. et al. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). *REF 12*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>