

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nehemia Datumbanua Pangemanan
Riane Johnly Pio
Sofia A.P Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : Nehemiapangemanan20@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of career development and compensation on employee performance at PT. Bank Panin Tbk KCU Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 44 respondents. The sampling technique in this study was using purposive sampling technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analysis technique used in this research is using Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis will be processed using the SmartPLS3 program. From the statistical test results, it was found that career development has an effect on compensation. Career development has an effect on performance, compensation has an effect on performance, and career development has a positive effect on performance through compensation.*

Keywords: *Career Development, Compensation, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kompensasi. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Kompensasi

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kinerja.

Pendahuluan

Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting (Hamid *et al.*, 2017).

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia di perusahaan, maka semakin baik pula hasil kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan.

Bagi perusahaan yang memiliki SDM yang dapat mencapai kinerja optimal yang sesuai dengan harapan, baik individu maupun kelompok karyawan sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Berdasarkan pembahasan yang diatas melihat

aktivitas karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU Manado, maka dibutuhkan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khusus pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. PT. Bank Panin Tbk KCU Manado sudah menerapkan dan memiliki sistem dan metode sendiri terhadap karyawannya yang dinilai dari berbagai macam faktor-faktor kriteria yang dimiliki oleh internal perusahaan yang dijadikan alat ukur untuk mengukur pengembangan karir dan kompensasi yang diperoleh.

Untuk itu penelitian ini dilakukan bertujuan mengetahui kinerja karyawan serta cara penerapan, dan apakah mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU Manado

Tinjauan Pustaka Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu faktor perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi (Muchlis, 2017). Karir di

masa lalu dianggap merupakan sesuatu yang sulit untuk diprediksi karena ada faktor yang sukar untuk dikendalikan (uncontrolled) dari perilaku manusia sebagai aktor utama dalam karir dan penentu karir didalam organisasi (Pio, 2017). Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah (Robbins, 1996).

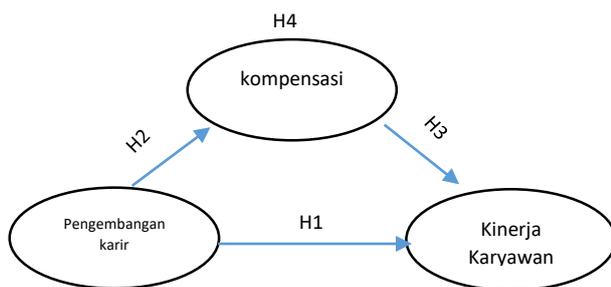
Kompensasi

Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan Kesehatan (Kenelak, Pio dan Kaparang, 2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja karyawan dalam implementasi pada perbankan berdasarkan temuan penelitian dapat diwujudkan dalam bentuk pencapaian target, laporan tepat waktu, disiplin, ikut serta dalam setiap kegiatan intra dan ekstra kantor, peduli bisnis dan lingkungan kerja, menjaga nama baik perusahaan dan taat pada aturan perusahaan (Pio *et al.*, 2015).

Kerangka Pemikiran



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kompensasi; (2) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan; (3) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (4) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada.

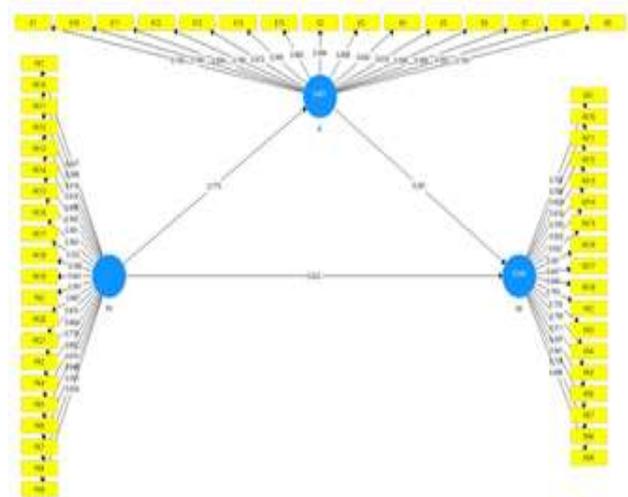
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung menggunakan metode purposive sampling sebanyak 44 karyawan, sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu sample yang di ambil menggunakan kriteria tertentu disini digunakan kriteria yaitu karyawan tetap PT. Bank Panin Tbk KCU Manado.

Hasil Penelitian

Pengujian Outer Model



Gambar. 2
Outer Loading

Dari Gambar 2 dapat diketahui nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena sudah di atas nilai loading factor 0,50

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-

masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 1. Nilai Discriminant Validity

Konstruk	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir
Kompensasi	0.646		
Kinerja Karyawan	0.687	0.653	
Pengembangan Karir	0.775	0.701	0.621

Sumber: Sumber Data Olahan (2021)

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, Pengembangan karir (X1) dengan 7 indikator (X1.1 s.d X1.7) memiliki akar AVE 0,775 korelasinya dengan variabel lain 0,646, 0,687 sehingga memenuhi validitas diskriminan

Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilai AVE berada diatas 0,50.

Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh dari variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0.618, Variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.638, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.648, ketiganya memiliki nilai >0.50 berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata Variabel Diekstrak	Kriteria
Pengembangan Karir (X1)	0,618	>50
Kompensasi (X2)	0,638	>50
Kinerja Karyawan (Y)	0,648	>50

Sumber: Data olahan (2021)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite reliability. Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila Cronbach's Alpha maupun Composite reliability >0,70.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	PK	K	KK	Kriteria	Keterangan
Composite Reliability	0.929	0.914	0.930	>0.50	Reliabel

Cronbach's Alpha	0.929	0.899	0.920	>0.50	Reliabel
------------------	-------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Data olahan (2021)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan composite reliability dari masing-masing konstruk, yaitu Pengembangan Karir (PK) (0.929), Kompensasi (K) (0.914), Kinerja Karyawan (KK) (0.930). Hasil dari cronbach's alpha menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (PK) (0.920), Kompensasi (K) (0.899), Kinerja Karyawan (KK) (0.920). Berdasarkan hasil dari composite reliability dan cronbach's alpha, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria composite reliability

Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan Smart PLS.

R-Square

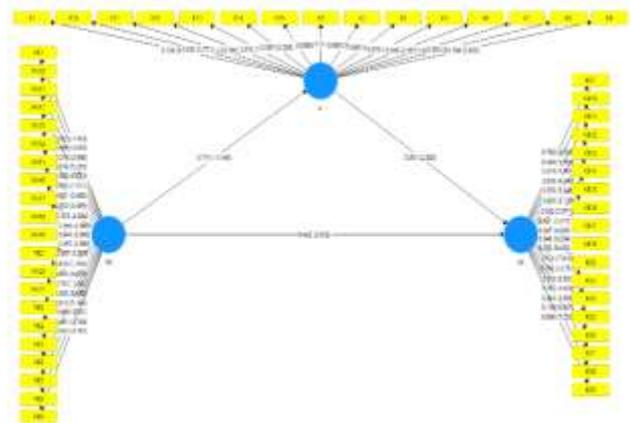
Tabel 3. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.544	0.521
Kompensasi	0.601	0.591

Sumber Data : Data Olahan (2021)

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar. 3 Analisis Struktural hasil *Boostrapping*

Hasil Penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengembangan Karir ->	0.775	0.800	0.063	12.360	0.000

Kompensasi					
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.422	0.462	0.162	2.602	0.010
Kompensasi-> Kinerja Karyawan	0.361	0.352	0.157	2.303	0.022
Pengembangan Karir -> Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.280	0.281	0.130	2.155	0.032

Sumber Data: Data Olahan (2021)

Besar nilai hubungan atau korelasi antar variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12.360 dan Variabel Pengembangan karir (X1) terhadap Kompensasi (X2) sebesar 2.602 Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2.303 dan Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (X2) sebesar 2.15 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan Karir dan Kompensasi maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan itu sendiri

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien 0.775 dengan nilai T-Statistic >1,96 yaitu 12.300 dan P-values <0.05 yaitu 0,00 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan Karir maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kompensasi

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien 0.422 dengan nilai T-Statistic >1,96 yaitu 2.602 dan P-values <0.05 yaitu 0,010 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan Karir maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien 0.361 dengan nilai T-Statistic >1,96 yaitu 2.303 dan P-values <0.05 yaitu 0,022 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Kompensasi maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output table 3 nilai sebesar koefisien 0.280 dengan nilai T-Statistic >1,96 yaitu 2.155 dan P-values <0.05 yaitu 0,032 dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikansi 5% atau 0.05. Sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan karir melalui Kompensasi maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja Karyawan

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk pengembangan karir terhadap kompensasi ini dapat diterima, dengan telah dibuktikan yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi PT. Bank Panin Tbk KCU Manado, Hasil ini membuktikan bahwa jika seorang karyawan memiliki karir yang lebih tinggi kompensasi juga akan meningkat hasil ini konsisten juga dengan teori yang dikemukakan oleh Ardana (2012) menyatakan bahwa segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi maka dari itu apabila seorang karyawan memiliki jabatan atau karir yang lebih tinggi maka jasa dan tanggung jawabnya kepada perusahaan juga akan lebih tinggi hal ini berdampingan dengan lebih tinggi kompensasi yang di terima sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2015) yang menyatakan bahwa Variabel yang ada memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel lainya yang terbukti maka semakin tingginya karir seseorang juga akan mempengaruhi tingginya kompensasi karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Memiliki penilaian yang positif terhadap Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU Manado dan juga para karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU merasa cukup dan puas terhadap kompensasi yang di berikan oleh perusahaan. Karena itu, karyawan tersebut akan melakukan pekerjaanya dengan baik hal ini berdampingan dengan semakin baiknya kinerja karyawan tersebut perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang baik hal ini selaras dengan pendapat dari Sunyoto (2012). Kompensasi adalah komponen penting pada karyawan sebagai balas jasa berupa pembayaran tunai, pembayaran tidak langsung untuk memotivasi karyawan supaya bekerja keras (Kenelak, Pio dan Keparang, 2016) yang menyimpulkan bahwa Pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh

terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima

Pada hipotesis yang sudah dianalisa terlebih khusus pada hipotesis pengaruh pengembangan karir memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana semakin tinggi karir seseorang karyawan juga akan mempengaruhi tingginya kinerja yang diberikan kepada perusahaan hal ini sejalan dengan teori dari Rivai (2016) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan hal ini juga memiliki hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu dari Katharina dan Dewi (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi juga memiliki hasil yang positif dan signifikan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan melalui pengembangan karir yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dikemukakan oleh Handoko (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat hal ini juga serupa dengan hasil penelitian dari Darma, Supriyanto (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang terbentuk dari upah, gaji, bonus, fasilitas, program perjalanan, liburan dan karir yang berdampak secara positif terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi

Referensi

- Abdurrahmat. F., 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Katharina, L. P. P., and Dewi, A. A. S. K. 2020. The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1): 1-7.
- Kenelak. D., Pio. R. J., dan Kaparang, S. G. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4): 8-17.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pio, R. J. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Karir. *Prosiding Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora*, Oktober, 207-215.
- Pio, R. J. Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Oragnisasional dan Kinerja Karyawan. *Journal Development Research of Management*, 10(1): 22-60.
- Poluakan, K. A., Runtuwene, R. F., dan Sambul, S. A. P. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9 (2): 70-77.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., dan Tampi, J. R. E. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (1): 1-6.
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(8):24-30.

- Samina, N. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8): 25-32.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yaseen, A. 2013. Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1): 142-157.
- Yikwa, L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara) *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5): 1-6.