

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGGO)***EFFECT OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) REGION SULUTTENGGGO***

Oleh :
Winda J. Kojongian¹
Bode Lumanauw²
Jacky Sumarauw³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email :

¹windakojongian@gmail.com

²bode.lumanauw@yahoo.com

³jq_sbs@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 177 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Kata Kunci : *Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi*

Abstract : *Human resources is part of the overall management of existing resources and available in an enterprise. Motivation, career development and compensation can affect the performance of the employees of an organization or company. The use of an effective workforce and directional is the key towards the improvement of the performance of the employee so that the employee's high performance will affect the overall performance of the company. The purpose of this research is to know the influence of motivation, career development and compensation on performance of employees at PT. PLN (Persero) Region Sulutenggo. The method used was multiple linear regression analysis. Population studies as much as 177 employees and samples used as many as 65 respondents. The results showed that motivation, career development, and simultaneously as well as partial Compensation effect significantly to the performance of the Employees of PT PLN (Persero) Region Suluttenggo.*

Keywords: *Motivation, Career Development, Compensation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10).

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan listrik nasional. PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemerintah selaku pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian bagi PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo adalah motivasi kerja para karyawannya, di mana motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo dalam Hasibuan, 2011:143). Kompensasi juga dapat menjadi alasan yang kuat bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sastrohadiwiryo, 2005:195). Selain motivasi dan kompensasi, PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo juga perlu menaruh perhatian pada pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan. Pengembangan Karir merupakan upaya – upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012 : 130 - 131).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
2. Menguji pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Menguji pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Menguji pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, dkk. 2012:5). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler 2008 : 5). Sehingga ditarik kesimpulan, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan memanfaatkan sumber daya perusahaan yang dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang adalah karyawan perusahaan itu sendiri dengan teratur dan efektif di bidangnya masing-masing sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan seimbang dan terus berkembang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis 2002:78). Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Maryoto 2000:91).

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, dkk 2012: 193). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2006 : 281)..

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118).. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora 2006:412).

Penelitian Terdahulu

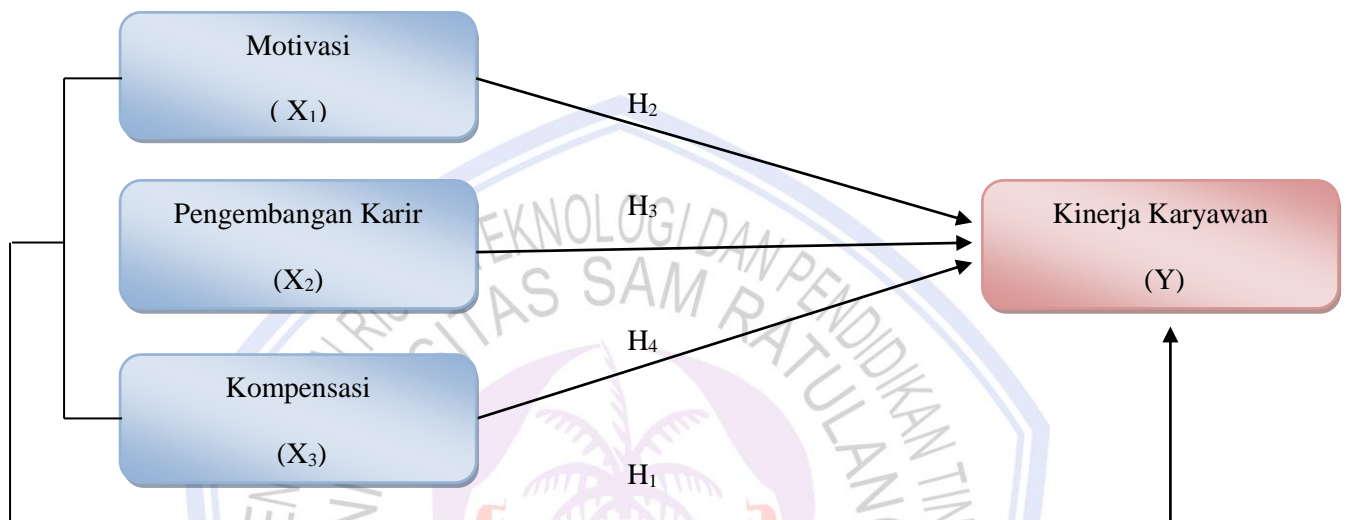
Kasenda (2013) dalam penelitiannya yaitu Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Samsir (2014) dalam penelitiannya yaitu Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT. HOHO Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stress kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 58 Karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kaseger (2013) dalam penelitiannya yaitu Pengembangan Karir dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan self-efficacy secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 58 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan self-efficacy berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2016

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
- H₂: Motivasi diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
- H₃: Pengembangan Karir diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- H₄: Kompensasi diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan analisis multiple-cross sectional, yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pengaruh dua variable atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan waktu penelitian dilakukan

selama 5 bulan, mulai dari bulan maret sampai dengan bulan juli 2016.

Populasi dan Sampel

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 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dengan jumlah karyawan 177 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 65 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka
2. Observasi
3. Wawancara
4. Angket

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda , termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi <0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009 : 87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009 : 60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009 : 60).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009 : 63). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009 : 63).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Uji F (secara simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009).

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2009).

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Djarwanto 2002 : 37).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno 2010 : 37).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Motivasi (X_1)	X _{1.1}	0,858	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,839	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,581	0,3061	0,001	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,885	0,3061	0,000	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	X _{2.1}	0,775	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,748	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,878	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,774	0,3061	0,000	0,05	Valid
Kompensasi (X_3)	X _{2.5}	0,859	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{3.1}	0,787	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,844	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,912	0,3061	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X _{3.4}	0,871	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₁	0,868	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,847	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,837	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,857	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,730	0,3061	0,000	0,05	Valid

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2016)*

Table 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,3061.

Uji Reabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
X1 (Motivasi)	0,801
X2 (Pengembangan Karir)	0,862
X3 (Kompensasi)	0,873
Y (Kinerja Karyawan)	0,881

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2016)*

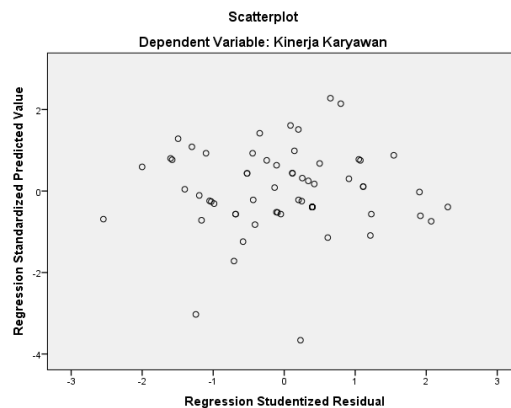
Tabel 2. menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.801, 0.862, 0.873, 0.881 (nilai reliabilitas instrumen $> 0,6$), artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi (X_1)	1,777	0,563	Non multikolinieritas
Pengembangan Karir (X_2)	1,209	0,827	Non multikolinieritas
Kompensasi (X_3)	1,979	0,505	Non multikolinieritas

Sumber : *Olah Data SPSS 20 (2016)*

Hasil pada Tabel 3. diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 ($> 0,1$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

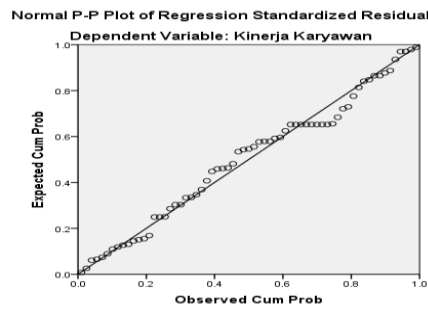
Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: *Olahan data SPSS 20, 2016*

Gambar 2. diatas grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 3. diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.155	.483
Motivasi	.244	.090
1 Pengembangan Karir	.233	.101
Kompensasi	.454	.124

Sumber: Olahan data SPSS 20,2016

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0,155 + 0,244X_1 + 0,233X_2 + 0,454X_3$
Dimana:

X_1 = Motivasi
 X_2 = Pengembangan Karir
 X_3 = Kompensasi
 Y = Kinerja Karyawan Kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 0,155 memberikan pengertian bahwa jika faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,155%.
2. Untuk variabel Motivasi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi(X_1) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,244%.
3. Untuk (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karir (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,233%.
4. Untuk (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,454%.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

F	Sig.
25.682	.000 ^b

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil analisis regresi pada tabel 5. menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifika p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.321	.750
	Motivasi	2.702	.009
	Pengembangan Karir	2.315	.024
	Kompensasi	3.648	.001

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil uji t pada Tabel 6. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Motivasi (X_1) nilai signifikan 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)., Pengembangan karir (X_2) nilai signifikansi 0,024 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan Kompensasi (X_3) nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.747 ^a	.558	.536	.31744

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2016

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,747 atau 74,7% artinya hubungan antara Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square adalah 0,558 atau 55,8% artinya pengaruh semua variable bebas Motivasi (X_1), Pengembangan karir (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variable independen Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,8% atau bisa dibulatkan menjadi 56% dan sisanya sebesar 44% di pengaruhi variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Motivasi (X_1), Pengembangan karir (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan**Pengembangan karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis bahwa secara simultan motivasi, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berfokus pada kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan.

Pengembangan karir terhadap prestasi kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, dengan demikian dapat dikatakan semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi sangat penting, karena motivasi merupakan bentuk alasan yang kuat bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja keras bagi perusahaan. Dengan ini perusahaan perlu memperhatikan dengan detail apa saja motivasi atau alasan terbesar karyawannya untuk terus semangat bekerja. Dari hal ini kemudian perusahaan dapat menyusun dan mengeluarkan kebijakan tentang mempertahankan motivasi karyawan dan bahkan meningkatkannya.

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, pengembangan Karir menjadi salah satu strategi yang bisa digunakan oleh pihak perusahaan untuk dapat memacu kinerja dari para karyawannya. Dengan kata lain semakin jelasnya pengembangan karir dari para karyawan akan mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan tersebut. Pengembangan karir juga merupakan faktor yang penting bagi peningkatan kinerja dari perusahaan karena jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja dari perusahaan tersebut juga akan ikut meningkat.

Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Kompensasi menjadi variabel yang paling berpengaruh bagi kinerja karyawan, karena kompensasi sendiri merupakan hal yang sensitif disebabkan hubungannya dengan kebutuhan karyawan. Karyawan akan bekerja sebaik mungkin meningkatkan kinerja mereka karena mereka tahu akan dihargai dengan kompensasi yang besar jika kinerja mereka semakin baik.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat. Faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah motivasi, pengembangan karir dan kompensasi dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Ketiga variabel tersebut sangat penting dalam mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2002. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPEE.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan Belas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Regina Gledy Kaseger. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3

Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. .

Rizal G Samsir. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HOHO Pekanbaru*. Jom Fekon Vol. 1 No. 2

Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Keduabelas. Salemba Empat. Jakarta.

Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE-YKPN.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Supratno, J. 2010. *Statistika*. Jakarta: Erlangga.

