
**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO***

Oleh:

Fransisca Oktavia Nooh¹

Jantje L. Sepang²

Yantje Uhing³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹fransiscanooh@yahoo.co.id

²jantjesevang@yahoo.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen terpenting dalam menggerakkan dan mengelola faktor-faktor produksi. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan sampel sebanyak 72 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Survey dengan cara menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih memperhatikan kompensasi dan pengembangan karir.

Kata kunci: *kompensasi, pengembangan karir, kinerja pegawai*

Abstract : *Human resources (HR), employee performance improvement to be. Man is an element within. If a company is able to solve the problem of employees then the harmony of all components of the company will be built. The purpose of this study is to determine whether the compensation and career development on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region Manado with a sample of 72 employees. The research method used is Surver by distributing questionnaires. The results showed and improved the performance simultaneously and significantly to the performance of employees. Recommend PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, in improving employee performance pay more attention compensation and career development*

Keywords: *compensation, career development, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. PT PLN (Perusahaan Listrik Negara) Manado merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan kementerian BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Listrik mulai masuk ke Indonesia yaitu paa abad ke 19 sampai sekarang listrik tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan masyarakat Indonesia. Tentunya untuk mencapai tujuan perusahaan serta membantu masyarakat Indonesia dalam mendapatkan penerangan dari PT PLN harus memberikan kualitas serta kuantitas dari produk mereka dengan baik, untuk itu perlu adanya pengelolaan yang baik dari pada pegawai PT PLN, lebih khusus PT PLN (Persero) Wilayah Sullutenggo Area Manado. Dengan meningkatkan motivasi pegawai tentunya kinerja organisasi juga akan meningkat sehingga pelayanan yang diberikan juga semakin baik. Hal tersebut dikarenakan oleh karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya.

Jika seseorang telah bekerja dalam suatu organisasi terlebih lebih organisasi tersebut berorientasi laba, pasti seseorang tersebut akan mendapatkan kompensasi. Oleh karena kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan. Jadi kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Lebih lanjut kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen. Jadi Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada organisasi perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan Pengembangan karir (*Career development*) meliputi manajemen karir (*Career management*) dan perencanaan karir (*Career planning*). Memahami pengembangan karir di dalam sebuah organisasi membutuhkan pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan- tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karirnya. Manfaat yang diterima oleh karyawan dengan adanya pengembangan karir yang baik dalam perusahaan ialah berkembangnya potensi dari skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, karyawan juga akan memiliki arahan yang jelas mengenai pengembangan karirnya di dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini akan sangat baik untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar tidak hanya stagnan di suatu jenjang karir. Lebih lanjut, pengembangan karir akan membuat karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan pilihan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menganalisa kemampuan dalam dirinya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam obyective events. Selain itu pula 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.

Dari uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”**

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah :

1. Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2011: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Zainur (2010: 41) mengemukakan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Flipppo (2000:243) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Dubrin yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara, (2011:77) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir

pribadi. Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun.

Sutrisno (2010 : 182) menjelaskan pengembangan karir bertujuan untuk:

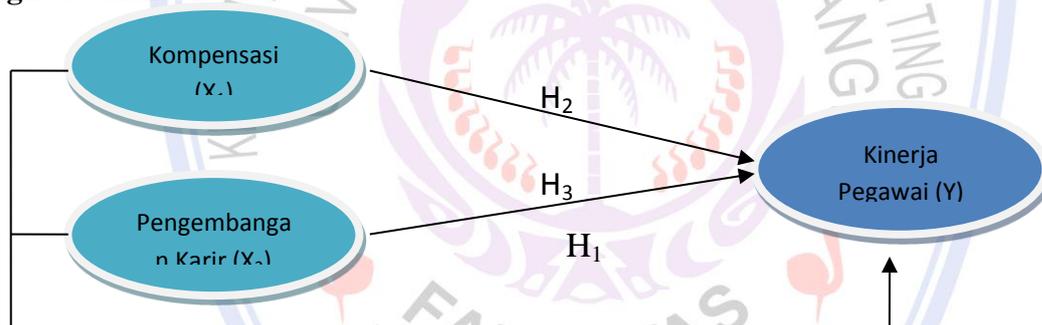
1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiproahnya di lingkup organisasi
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

Penelitian Terdahulu

Fauzi (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT Trakindo. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variable X1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Kasenda (2016) Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Suluttgo Cabang kawangkoan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memperhatikan hal tersebut.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Leonardo & Andreani (2015), Kakui and Gachunga (2016)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono,2012:36). Yang dimaksud asosistif dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono

(2012:215) Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam hal ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sullutenggo Area Manado. Menurut Sugiyono (2012:81) menjelaskan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam hal ini adalah sebagian dari pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sullutenggo Area Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono, 2012:277) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Pengembangan Karir
- e = eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	X _{1,1}	0.793	0,231	Valid	0,710	Reliabel
	X _{1,2}	0.840	0,231	Valid		Reliabel
	X _{1,3}	0.714	0,231	Valid		Reliabel
	X _{1,4}	0.745	0,231	Valid		Reliabel
	X _{1,5}	0.779	0,231	Valid		Reliabel
Pengembangan Karir	X _{2,1}	0.691	0,231	Valid	0,686	Reliabel
	X _{2,2}	0.521	0,231	Valid		Reliabel
	X _{2,3}	0.657	0,231	Valid		Reliabel

	X _{2,4}	0.699	0,231	Valid		Reliabel
	X _{1,5}	0.337	0,231	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai	Y _{1,1}	0.751	0,231	Valid	0,726	Reliabel
	Y _{1,2}	0.689	0,231	Valid		Reliabel
	Y _{1,3}	0.768	0,231	Valid		Reliabel
	X _{1,4}	0.761	0,231	Valid		Reliabel

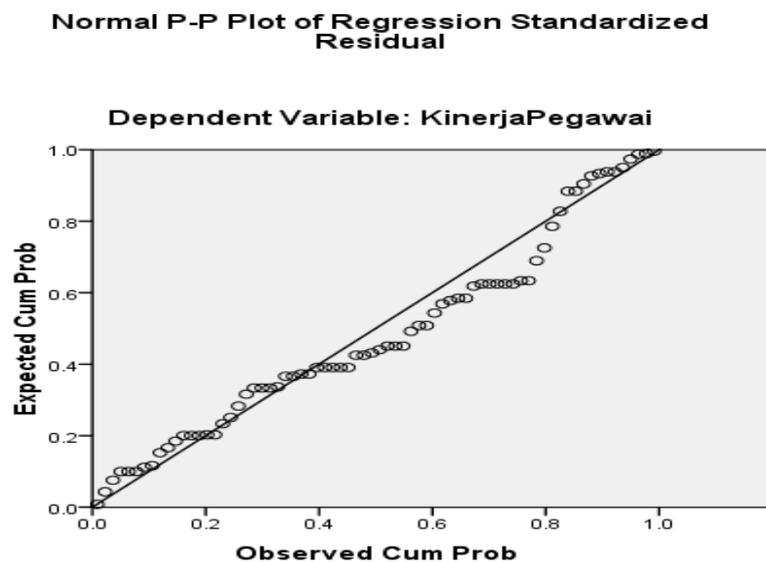
Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 1 menunjukkan semua item kuesioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,231$ (nilai r_{tabel} untuk $n=72$). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model regresi yang baik apabila memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik. Asumsi klasik tersebut yaitu residual terdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

Uji Normalitas

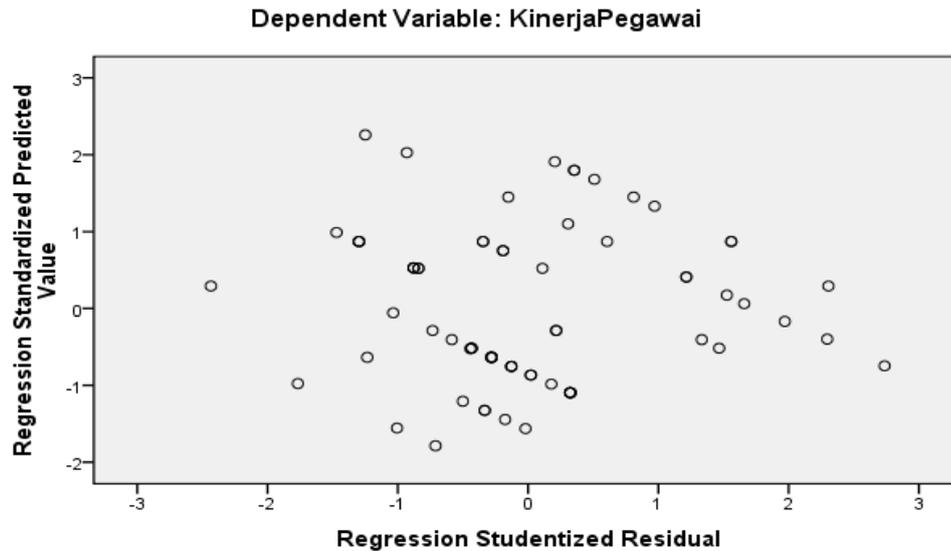


Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieraritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.653	1.532
Pengembangan Karir	.653	1.532

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.099	.394
Kompensasi	.599	.110
Pengembangan Karir	.395	.090

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Hasil pada tabel 3 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = .099 + 0.599X_1 + 0.395X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) adalah 0,099 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), nilainya sama dengan nol (0), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar .099
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,599 artinya apabila Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,599
3. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,395 artinya apabila Pengembangan Karir meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,395.

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.622	.2657

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 4 menunjukkan Korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,795 artinya korelasi antara Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,795 atau 79,5% sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan (korelasi) yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen karena nilainya mendekati 1. R Square (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,622 dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,622 atau 62,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji simultan atau uji F merupakan pengujian hipotesis secara bersama-sama untuk menguji hubungan signifikansi pengaruh Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil pada Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 59,319 dengan signifikansi 0,000, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,766. Hal ini berarti $F_{hitung} = 59,319 > F_{tabel} = 2,766$, dan signifikansi $< 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai $t_{hitung} = 5,445 > t_{tabel} = 2,002$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai diterima. Nilai $t_{hitung} = 4,414 > t_{tabel} = 2,002$ sehingga H_o ditolak, dan H_a diterima. Artinya Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Pembahasan

Hasil uji F menjelaskan bahwa variabel independen Kompensasi, Pengembangan Karir, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis pertama yang diajukan yaitu Kompensasi, Pengembangan Karir, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen Kompensasi, Pengembangan Karir, secara simultan akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel Jaminan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai koefisien Positif. Dari hasil analisa data penelitian diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi lebih besar dari t_{hitung} . Hal ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis pertama yaitu Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai diterima. Atau pada kategori setuju tentang Gaji, Insentif, Bonus, asuransi dan Kesejahteraan yang ada di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Hasil uji t menjelaskan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Dari hasil analisa data penelitian diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Koefisien regresi menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh positif Pengembangan Karir menggambarkan bahwa setiap penambahan nilai dari Pengembangan Karir sebesar 1 satuan maka akan membuat nilai dari Kinerja Pegawai mengalami peningkatan. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai disebabkan keinginan pegawai agar mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga pegawai dalam hal ini selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar prestasinya meningkat dan mendapat penilaian yang baik dari perusahaan dan dipromosikan untuk jabatan tertentu.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Sebaiknya PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. memperhatikan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembandingan untuk melakukan penelitian lain yang ada hubungannya dengan variabel dan objek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. PT. Macanan Jaya, Jakarta.
- Fauzi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2 (3). Hal 172 – 185. Diakses 2 Agustus 2017.

- Flippo, Erwin B. 2000. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud. Cetakan Kedelapan. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kakui and Gachunga 2016, This Study Sought to Determine the Effects of Career Development on Employee Performance in the Public Sector with Reference to National Cereals and Produce Board. *Journal of Bussiness and Change Management*. Vol 3, Issue 3, Article 19.
- Kasenda. 2016. Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank SULUTGO Cabang kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Hal 196-206. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.
- Leonardo dan Andreani 2015, Pengaruh Pemberian Kompensasi Dalam Bentuk Finansial Maupun Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. Vol. 3, No. 2, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*.: Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenada Media Group, Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press, Malang.

