

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BRI UNIT BAHU MANADO

CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ANALYSIS AND ITS INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BANK BRI UNIT MANADO BAHU

Oleh:

Renaldy Santi¹
Bernhard Tewal²
Victoria Untu³

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

Email:

renaldy.santi@yahoo.com¹
tewalb@yahoo.com²
victorianeisyeuntu@yahoo.com³

Abstrak: Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Penelitian dilakukan pada PT. Bank BRI Unit Bahu adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana populasi dan sampel sebanyak 38 karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu, Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu.

Kata Kunci: pengembangan karir, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract: Each employee must contribute his best and seek the responsibility given in the performance of work and the level of performance to be achieved with the size of circumstances and abilities that exist within him. Research conducted at PT. Bank BRI Unit Bahu is an associative research using quantitative analysis method, where population and sample are 38 employees. Research Objectives To determine whether Career Development and Compensation significant to employee performance at PT. Bank BRI Unit Bahu, either simultaneously or partially. Kenis this research is a type of quantitative research with multiple linear regression analysis method. The results showed career development and Compensation simultaneously significant to Employee Performance At Bank BRI Shoulder Unit, Career Development is partially insignificant to Employee Performance At Bank BRI Shoulder Unit and net partially significant to Employee Performance On Bank BRI Shoulder Unit.

Keywords: career development, compensation, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal.

Peran bank adalah memelihara kestabilan moneter dengan mengatur perputaran uang di masyarakat melalui perantara keuangan. Pada saat ini hampir semua sektor yang berkaitan dengan kegiatan keuangan yang dimiliki oleh bank dengan melakukan penghimpunan dan penyaluran dana juga akan menunjang aktivitas perekonomian. Peran bank yang sangat besar dan penting ini, akan dapat benar-benar terwujud tentunya dengan mendukung pihak-pihak yang terkait dengan bank tidak terkecuali para pegawainya. Sekarang ini perbankan di Indonesia mengalami persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini membuat pihak perbankan diuntut berpikir keras agar dapat menghadapi persaingan dengan selalu memberikan terobosan baru, termasuk dalam hal pemberian pelayanan pada nasabah. Dalam hal ini kinerja karyawan perlu ditingkatkan sehingga perusahaan bisa bersaing dalam menghadapi era globalisasi. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Harsuko (2011). Pengembangan karir dan Kompensasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjaatmadja pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia yang didirikan tanggal 16 Desember tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pembiayaan kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Bank Rakyat Indonesia sangat jelas perannya yaitu untuk kepentingan rakyat Indonesia terutama didalam pelayanan keuangan. BRI hadir sebagai bank yang memberikan solusi termudah bagi masyarakat yang ingin menabung maupun melakukan pinjaman dengan memberikan pelayanan yang bermutu. Salah satu unit BRI yang menjalankan program pengembangan karir dan kompensasi tersebut adalah BRI Unit Bahu Manado. Di unit tersebut peneliti temukan bahwa masih ada karyawan yang tidak diberikan kesempatan luas keberbagai jabatan serta tidak dipromosikan lagi dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Serta ada tingkat kompensasi yang kurang memenuhi harapan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Berikut terlihat Pengembangan Karir pada di PT. Bank BRI Unit Bahu Manado terkait kerja (usia) dan tingkat pendidikan, antara lain: (1) Masa Kerja (Usia), Karyawan yang masa kerjanya lebih lama yang mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan prestasi kerja yang lebih baik, tidak lagi diperhatikan tingkat jabatannya, sehingga mereka pasrah akan kesempatan memperoleh jabatan yang lebih baik, sehingga menghiraukan minat untuk meningkatkan karirnya ke yang lebih tinggi. dan (2) Tingkat Pendidikan, Terdapat indikasi bahwa karyawan dengan pendidikan lebih rendah mendapat kepuasan karir yang meningkat, sedangkan yang tingkat pendidikannya lebih tinggi, pengalamannya cukup, tetapi karirnya terhambat.

Bank BRI dalam rangka memberikan daya tarik, motivasi dan mempertahankan pekerja terbaiknya, BRI menyusun sistem kompensasi berdasarkan praktek dipasar tenaga kerja bidang perbankan serta selalu mengkaji dan memperbaharainya sesuai dengan perubahan dan perkembangan bisnis serta praktek pasar tenaga kerja bidang perbankan dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Upah pekerja BRI Unit Bahu terdiri dari: upah pokok, tunjangan premium dan tunjangan peralihan yang disusun untuk memberikan penghargaan dalam rangka mewujudkan keadilan internal berdasarkan: (1) Kontribusi jabatan dan peran jabatan, (2) Pengalaman kerja yang relevan dan telah terbukti, (3) Keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan dan (4) Kinerja atau prestasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu, "Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Unit Bahu Manado."

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu.
2. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Penetapan karir seseorang merupakan langkah awal untuk Jenjang karirnya. Disinilah saatnya perlu mulai dipikirkan oleh pegawai tentang pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai/anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Selain itu karir juga merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Irianto (2001:94), pengertian karir meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan-kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan). Mathias dan Jackson (2006:342) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut: Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya". Rivai (2003:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk -bentuk non moneter. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi bisa juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai, 2005). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. (Harsuko 2011) Kinerja adalah suatu konsep yang

multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

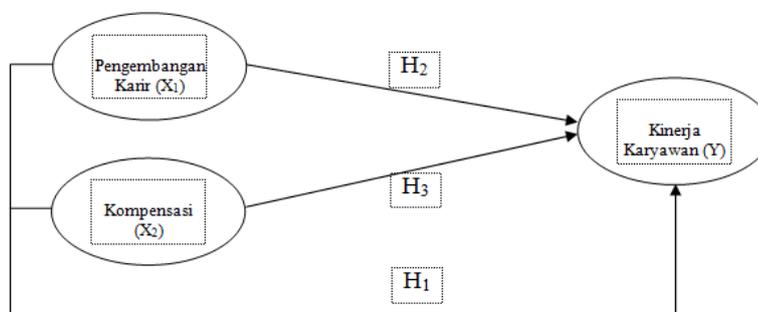
Penelitian Terdahulu

Lakoy (2013), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 79 pegawai dan diambil 44 responden sebagai sampel berdasarkan metode simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Kasenda (2016), sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Populasi penelitian ini karyawan tetap PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Pengambilan sampel adalah seluruh populasi sebanyak 32 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. 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.

Penelitian Kaseger (2013), tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pemilihan sampel menggunakan purposive sampling, sebanyak 50 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan self-efficacy secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan self efficacy tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bagi pemimpin PT. Matahari Department Store sebaiknya memperhatikan variabel pengembangan karir karena terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya, sehingga menciptakan kerja yang kondusif agar karyawan meraih kinerja yang optimal.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bank BRI Unit Bahu, Manado adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berjumlah untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2003: 11). Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013), Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu, Manado. Jumlah populasi adalah 38 orang. Sugiyono (2013), menjelaskan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu, Manado yang berjumlah populasi 38 orang.

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 dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2013) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien Regresi X ₁ dan X ₂
X ₁	=	Pengembangan Karir
X ₂	=	Kompensasi
E	=	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan	
Pengembangan Karir	X _{1,1}	0,002	0,05	Valid	0,710	Reliabel
	X _{1,2}	0,003	0,05	Valid		Reliabel
	X _{1,3}	0,000	0,05	Valid		Reliabel
	X _{1,4}	0,000	0,05	Valid		Reliabel

Kompensasi	X _{1,5}	0,012	0,05	Valid	0,686	Reliabel
	X _{1,6}	0,019	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,1}	0,002	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,2}	0,022	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,3}	0,003	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,4}	0,002	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,5}	0,000	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,6}	0,001	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,7}	0,010	0,05	Valid		Reliabel
	X _{2,8}	0,022	0,05	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan	X _{2,9}	0,002	0,05	Valid	0,686	Reliabel
	X _{1,10}	0,000	0,05	Valid	Reliabel	
	X _{2,11}	0,021	0,05	Valid	Reliabel	
	X _{1,12}	0,014	0,05	Valid	Reliabel	
	Y _{1,1}	0,017	0,05	Valid	0,726	Reliabel
	Y _{1,2}	0,040	0,05	Valid		Reliabel
	Y _{1,3}	0,043	0,05	Valid		Reliabel
	X _{1,4}	0,006	0,05	Valid		Reliabel
	Y _{1,5}	0,003	0,05	Valid		Reliabel
	Y _{1,6}	0,007	0,05	Valid		Reliabel
Y _{1,7}	0,001	0,05	Valid	Reliabel		
X _{1,8}	0,006	0,05	Valid	Reliabel		

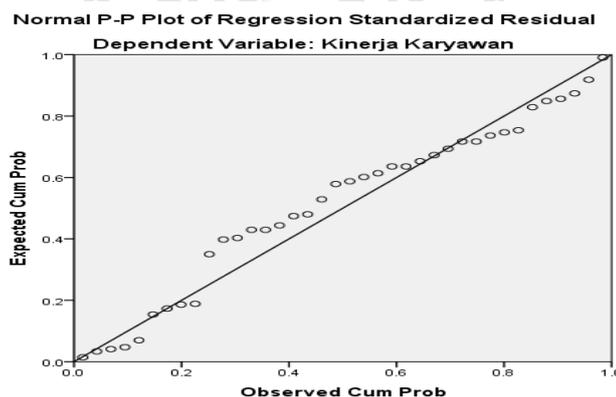
Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

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

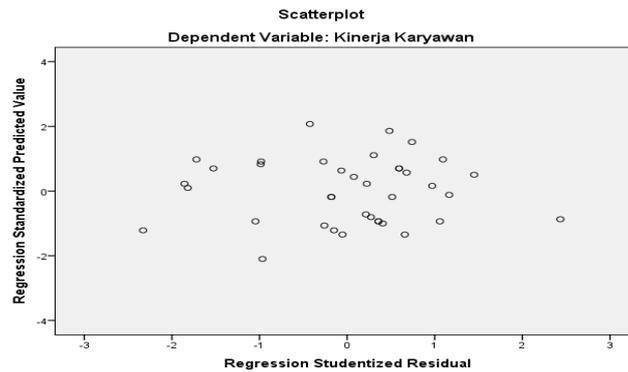


Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Normalitas

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)		
Pengembangan Karir	.713	1.403
Kompensasi	.713	1.403

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

Berdasarkan 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)	12.504	4.901
Pengembangan Karir	-.066	.175
Kompensasi	.417	.111

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Persamaan regresi $Y = 12,504 - 0,066 X_1 + 0,417 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pengembangan karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 12,504 memberikan pengertian bahwa jika Pengembangan karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,504 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan karir (X_1) sebesar - 0,066 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan karir (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,066 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi (X_2) sebesar 0,417 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

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	.583 ^a	.340	.302	1.46239

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.340 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai R square adalah 0,340 atau 34%. Artinya pengaruh semua variable bebas : Pengembangan karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variable independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 34% dan sisanya sebesar 66% di pengaruhi variabel lain

Pengujian Hipotesis

Hasil Penelitian menunjukkan nilai signifikan p-value = $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pengembangan karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesa (1) Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,707 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Pengembangan karir (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesa (2) Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_2) signifikansi p-value = $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. 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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Bahu. Hal yang menyebabkan pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Unit Bahu adalah karena pegawai akan tetap bekerja maksimal meskipun karyawan berada pada level tertentu dari jabatannya. Karyawan dari semua golongan dituntut untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam perusahaan. Hasil penelitian ini betolak belakang dengan penelitian Kaseger (2013) yang menemukan hasil yang yaitu pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. 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 dan tunjangan kesehatan. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Bahu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lakoy (2013) yang menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu.
2. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Mengingat Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu, maka Bank BRI Unit Bahu harus memperhatikan faktor Kompensasi.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Pengembangan karir, Kompensasi dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, C. A., Tulung, Joy Elly, & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia. Surabaya.
- Kaseger. 2013. *Pengembangan karir dan Self-Efficacy Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store manado Town Square*. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916*. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.
- Kasenda. D. 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.
- Lakoy, 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.4. Manado*. Diakses Tanggal 2 Agustus 2017.
- Mathis dan Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Mathias dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung