

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
KANWIL V MANADO**

*THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION AND WORKING  
SPIRIT ON WORK PERFORMANCE EMPLOYEE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO)  
KANWIL V MANADO*

**Aprilia Anastasya Kawulusan<sup>1</sup>, Jantje L. Sepang<sup>2</sup>, Christoffel Mintardjo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,*

*Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia*

*Email:<sup>1</sup>kawulusan.aprilia@yahoo.co.id,*

<sup>2</sup>jantjesevang@yahoo.com,<sup>3</sup>christoffelmintardjo@gmail.com

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dari suatu organisasi atau perusahaan di berbagai bidang. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan prestasi karyawan sehingga prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja, prestasi kerja

**ABSTRACT**

*Human resources is part of a whole resources management and available in an organization or government .The development of career , compensation and working spirit can affect work performance from an organization or company in various fields. The effective and directed uses of labor is the key to the projected achievement employees so that work performance employees who will be influential high on performance overall organization. This study aims to know the influence of career development, compensation, and working spirit on work performance employees at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used as many as 45 employees with the methods of sampling saturated. The results shows career development, compensation and working spirit simultaneously influential significantly to work performance, partial evaluation career development and compensation do not affect in significantly to work performance.*

*Keywords: career development, compensation, working spirit, work performance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado merupakan organisasi yang bergerak di bidang pembiayaan, kantor wilayah adalah bagian dari organisasi perusahaan untuk wilayah tertentu yang bertugas melaksanakan kegiatan administratif dan operasional perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi prestasi kerja karyawan sering mendapat sorotan mengenai prestasi kerja demikian juga halnya terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

Prestasi merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan dan prestasi kerja, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Aspek yang berikutnya adalah kompensasi, salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir, dan kekuasaan. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Para pegawai akan sangat termotivasi untuk bekerja keras jika organisasi memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam kehidupan perusahaan semangat kerja juga dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Mengapa semangat kerja perlu mendapatkan perhatian karena semangat kerja yang tinggi membuat pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi tingkat absensi karena malas dan membuat karyawan merasa betah bekerja. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

### Tujuan Penelitian

1. Pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Semangat Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Manajemen adalah pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Fathoni, 2006).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012). Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisinal sebagai manajemen personalia (Fajar dan Heru, 2010). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia (Ardana, dkk, 2012).

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Fajar dan Heru, 2010). Pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilaksanakan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir (Moekijat, 2010). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana, dkk, 2012). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo, 2007).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud (Fajar dan Heru, 2010). Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan (Suwanto dan Priansa, 2011). Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi (Ardana, dkk, 2012).

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2006). Semangat kerja karyawan juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerja sama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu (Taufiq, 2006). Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat, 2010).

**Prestasi Kerja**

Prestasi Kerja adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian (Wirawan, 2009). Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan (Sutrisno, 2009). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Hardiansyah, 2012). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Simamora, 2007).

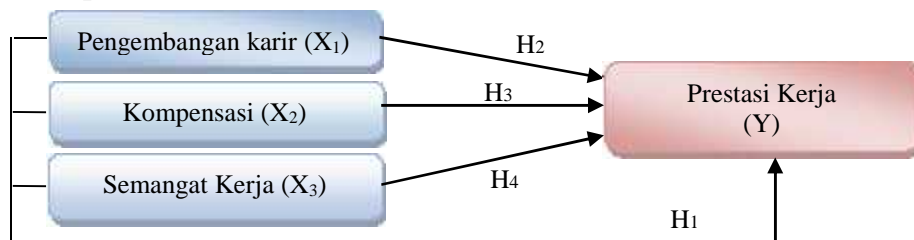
**Penelitian Terdahulu**

Dwi Wahyuni (2014), penelitian berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh variabel perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 67 pegawai. Hasil penelitian perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Kenny Yulianto Kurniawan (2015), Penelitian berjudul pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menggunakan metode analisis regresi linear berganda, sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan. Hasil penelitian pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Yahyo (2013), penelitian berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV.Putra Jaya Sahitaguna Semarang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda. Sample yang digunakan sebanyak 80 pegawai dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

**Kerangka Berpikir**



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**  
*Sumber : Kajian Teori 2016*

### **Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Pengembangan karir, Kompensasi, Semangat kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
- H<sub>2</sub>: Pengembangan karir diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
- H<sub>3</sub>: Kompensasi diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
- H<sub>4</sub>: Semangat kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pengaruh antar variabel pada satu objek, tujuannya untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel terikat dan variabel bebas.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dengan waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, mulai dari Februari – Juni, 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, 2012). Populasi adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian ini juga berjumlah 45 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah Studi Pustaka, Observasi, Wawancara dan Penyebaran Angket.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010) Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat keceptatan 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).

### **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). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

### **Uji Heteroskedastitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). 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).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

### **Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak atau simultan.

### **Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)**

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

### **Koefisien Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (R) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (R) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

### Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid
Kompensas (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid

Sumber : Olah data, 2016

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

### Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,765
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,794
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	0,773
Prestasi Kerja (Y)	0,794

Sumber : Olah data, 2016

Tabel 2 menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.765, 0.794, 0.773, 0.794 (nilai reliabilitas instrumen  $> 0,6$ ), artinya variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y dinyatakan reliabel.

**Uji Multikolinearitas**

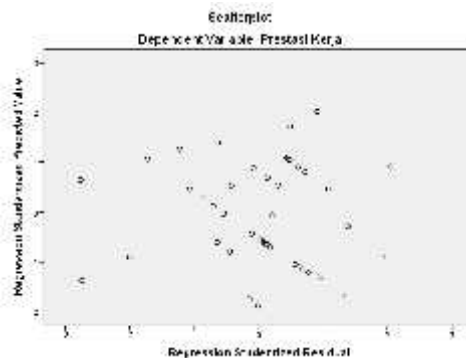
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.900	1.111	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0.747	1.339	Bebas Multikolinearitas
Semangat Kerja (X3)	0.811	1.233	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah data, 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**

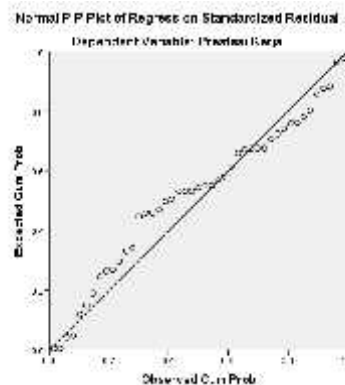


**Grafik 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Olah data, 2016

Grafik scatterplot diatas 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 Prestasi Kerja (Y).

**Uji Normalitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Olah data, 2016

Grafik uji normalitas diatas 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
1 (Constant)	3.459	2.747
Pengembangan Karir (X1)	.046	.086
Kompensasi (X2)	.106	.072
Semangat Kerja (X3)	.669	.125

Sumber

data, 2016

: Olah

Hasil pengujian tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 3.459 + 0.046X_1 + 0.106X_2 + 0.669X_3$

Dimana:  $X_1$  = Pengembangan Karir;  $X_2$  = Kompensasi  
 $X_3$  = Semangat Kerja;  $Y$  = Prestasi Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi dari Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,046 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,046 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Koefisien regresi dari Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,106 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,106 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi dari Semangat Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,669 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,669 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Uji Simultan (Uji F)**

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

F	Sig
16.259	.000 <sup>b</sup>

Sumber : Olah data, 2016

Hasil analisis regresi pada tabel 5. menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

**Uji Parsial (Uji t)**

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

Mode	t	Sig.
1 (Constant)	1.259	.215
Pengembangan karir	.534	.597
Kompensasi	1.478	.147
Semangat Kerja	5.337	.000

Sumber : Olah data, 2016

Hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa Pengembangan karir ( $X_1$ ) nilai signifikansi 0,597 > 0,05, Kompensasi ( $X_2$ ) nilai signifikansi 0,147 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  atau pengembangan karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil uji t dilihat bahwa Semangat kerja ( $X_3$ ) nilai signifikansi

0,000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Semangat kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

### 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
.737 <sup>a</sup>	.543	.510	1.41281

Sumber : Olah data, 2016

Hasil pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai ( $R$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,737 atau 73,7% artinya hubungan antara Pengembangan karir, kompensasi dan Semangat kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square adalah 0,543 atau 54,3%. Artinya pengaruh semua variable bebas Pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap variable independen prestasi kerja adalah sebesar 54,3% dan sisanya sebesar 45,7 persen di pengaruhi variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Pengembangan karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja.

### Pembahasan

#### Pengembangan karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis bahwa secara simultan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Pengembangan karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Semangat kerja ( $X_3$ ) prestasi kerja ( $Y$ ). Ini mengartikan bahwa karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado perlu dan penting untuk meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya serta semangat kerja dari karyawan itu sendiri, agar prestasi kerja karyawan dapat lebih baik. dengan adanya prestasi kerja yang tinggi maka akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

#### Pengembangan karir terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,597. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Pengembangan karir ( $X_1$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ ).

#### Kompensasi terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi positif dan tidak signifikan terhadap . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,147. Hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan tidak adanya hubungan yang signifikan dari kompensasi ( $X_2$ ) prestasi kerja ( $Y$ ).

#### Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti

bahwa adanya hubungan yang positif dan hubungan yang signifikan dari Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan Pengembangan karir, Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Pengembangan Karir secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Kompensasi secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

##### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado mengingat Pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti instansi harus lebih melihat dan memperhatikan prestasi kerja karyawan, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan. Dan untuk semangat kerja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan itu sendiri maupun instansi.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### *Paper dalam Jurnal*

- [1] Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Vol.8, No 1.
- [2] Kenny Yulianto Kurniawan, 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global*. Universitas Kristen Petra. Agora Vol 3 No 2. Surabaya.
- [3] Yahyo, Handoyo Djoko, Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro. <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/>

##### *Buku*

- [4] Ardana, I . K , Mujiati, N . W, Utama, M. I. W, 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

- [5] Fahtoni, A, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta. Jakarta
- [6] Fajar, A, S, and Heru, T, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- [7] Ghozali, I. 2009. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universtitas Diponegoro.
- [8] Handoko, T , H , 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- [9] Hasibuan S, P , Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [10] Mangkunegara, A.A Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Resda Karya. Bandung.
- [11] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- [12] Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- [13] Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [14] Simamora, Hendry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN. Jogjakarta.
- [15] Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta. Bandung.
- [16] Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetaka Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- [17] Suwanto H, and Priansa J, Donni, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- [18] Taufiq. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nur Cahaya. Yogyakarta.
- [19] Tohardi, Ahmad. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenhallindo Jakarta Darma Surya.
- [20] Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.