

## KOMPENSASI, PRODUKTIVITAS, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Peterson Oktorius Sarumaha<sup>1</sup>, Kristi Endah Ndilosa<sup>2</sup>

Universitas Priama Indonesia<sup>1,2</sup>

kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Dalam mengolah data penelitian ini menggunakan SPSS 25. Populasi penelitian ini terdiri dari 88 karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Dalam penelitian ini digunakan metodologi kuantitatif dan metode untuk menentukan *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan, variabel Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi dengan cara yang sama oleh Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir pada saat yang bersamaan. Karena hasil R square untuk uji koefisien determinasi adalah 0,774, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir hingga tingkat 77,4 persen.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pengembangan Karir, Produktivitas

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of Compensation, Productivity, and Career Development on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. In processing research data using SPSS 25. The population of this study consisted of 88 employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. In this study, quantitative methodology and methods were used to determine non-probability sampling, namely saturated samples. The results showed that the variables Compensation, Productivity and Career Development all have a positive and significant impact on Employee Performance. Simultaneous test results show that Employee Performance is affected in the same way by Compensation, Productivity and Career Development at the same time. Because the R square result for the coefficient of determination test is 0.774, it can be concluded that the Employee Performance variable can be explained by the Compensation, Productivity, and Career Development variables up to the level of 77.4 percent.*

**Keywords:** Employee Performance, Compensation, Career Development, Productivity

### PENDAHULUAN

Setiap karyawan pasti pernah mengalami capek dan bosan dalam menjalani rutinitas kerja tiap hari. Semakin banyak tugas dan tanggungjawab yang diberikan, target yang harus dicapai, sering kali menjadi beban sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Pemberian kompensasi yang tepat dapat

meningkatkan semangat kerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat kerja dari karyawan, maka akan meningkatkan produktifitas kerjanya, hal ini akan memberi keuntungan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas sesuai dengan standard yang telah ditentukan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya adalah kurangnya pengetahuan seputar pekerjaan yang terkadang membuat penilaian kinerja menjadi kurang baik, hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang malas bertanya tentang jobdesk yang diberikan kepada atasan ataupun rekan kerja, sehingga dapat mengakibatkan complain ketika melayani konsumen.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan kompensasi karyawan dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya. Kompensasi yang sering diberikan oleh Alfamart untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat berupa intensif, salah satunya adalah dimana karyawan yang berhasil menawarkan dan menjual produk tertentu dengan jumlah target minimal yang ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu seminggu akan mendapat intensif berupa uang mulai dari Rp. 100.000 – Rp. 1.500.000, program ini berupa promo mingguan yang terdiri dari 6 produk tertentu yang memiliki potongan harga, promo ini biasa disebut dengan PSM (Promo Spesial Mingguan).

Salah satu indikator yang sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja adalah ketepatan waktu yang merupakan salah satu aspek penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Permasalahan yang sering dialami oleh seorang karyawan adalah ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan yang lainnya terbengkalai. Pekerjaan yang terbengkalai sangat bertentangan dengan kebiasaan karyawan Alfamart yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mengurangi complain dari konsumen.

Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Pengembangan karir juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berarti pengembangan karir dapat menjadi umpan balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan

akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dimasa yang akan datang. Selain itu dengan adanya program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, akan mengurangi resiko karyawan untuk berhenti kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan karir dapat diterima oleh karyawan salah satunya adalah karena memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompensasi**

Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka adalah kompensasi, yang harus adil dan sesuai dengan harapan mereka sehingga mereka dapat puas dengan pencapaian mereka dan tujuan strategis bisnis (Nurchahyo, 2015). Indikator kompensasi antara lain upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

### **Produktivitas**

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok individu untuk menciptakan produk dan jasa dalam waktu tertentu atau sesuai dengan rencana. Indikator produktifitas antara lain Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Sutrisno (2017) Pengembangan karir adalah peningkatan diri sendiri dengan tujuan mencapai tujuan karir. Pengembangan karir menunjukkan bahwa bisnis atau kelompok kepemimpinan telah membuat strategi terlebih dahulu tentang bagaimana memajukan karir pekerja saat mereka bekerja. Indikator pengembangan karir terdiri dari atas pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja.

### **Kinerja**

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sejalan dengan kekuasaan dan tanggung jawab mereka yang terpisah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, melindungi moral dan etika, dan tidak melanggar aturan. indikator kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitiannya. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai toko area medan tembung sebanyak 15 toko dengan jumlah karyawan sebanyak 88 orang. Jenis sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Variabel terikat (*devendent variabel*) adalah kinerja karyawan dan yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) adalah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Teknik analisa data menggunakan koefisien korelasi ganda untuk mengukur hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh variabel kompensasi, produktivitas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, analisis regresi berganda untuk mengukur konsistensi nilai variabel terikat dan uji F untuk menguji hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko alfamart jl. denai no. 43, tegal sari mandala, Kota Medan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan positif.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Hasil dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 yaitu:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi LinierBerganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
(Constant)	1.692	1.012			1.671	.098
Kompensasi	.274	.109	.290		2.521	.014
1 Produktivitas	.404	.113	.380		3.556	.001
Pengembangan Diri	.223	.084	.262		2.647	.010

Tabel 1 di atas menjelaskan Dari output uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan bagaimana dijelaskan berikut ini:

$$\text{Kinerja} = 1,692 + 0,274 \text{ Kompensasi} + 0,404 \text{ Produktivitas} + 0,223 \text{ Pengembangan karir}$$

### Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.766	2.597

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,774, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Produktivitas, and Pengembangan karir dapat menjelaskan 77,4 persen varians pada variabel Kinerja, dengan sisanya 22,6 persen dijelaskan oleh faktor independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Hasil uji signifikan secara simultan atau uji F ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1939.814	3	646.605	95.877	.000 <sup>b</sup>
Residual	566.504	84	6.744		
Total	2506.318	87			

Data dari hasil pengujian mengungkapkan bahwa uji simultan menemukan bahwa nilai fhitung dengan nilai 95 dari kurang dari ftabel dari 2,71 dan memiliki tingkat signifikan dari 0,00, yang kurang dari 0,05. Jika perhitungan melebihi ftabel dan ambang signifikansi kurang dari 0,05, diindikasikan bahwa Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan karir semuanya memiliki pengaruh simultan pada Kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel penetapan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kompensasi menjadi

pertimbangan utama yang dievaluasi oleh konsumen saat melakukan pembelian, Konsumen tertarik pada biaya yang kompetitif dan relatif rendah yang sesuai dengan kualitas barang yang diinginkan. Kompensasi paket data Smartfren kompetitif dengan pasar paket data lainnya dengan Pengembangan Diri yang sebanding. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Susanti, 2019), dan (Kurniawan, 2018), Pilihan pembelian konsumen dipengaruhi oleh Kompensasi. Ini karena ketika membeli suatu produk, orang selalu ingin merasa bahwa mereka mendapatkan penawaran yang bagus. Pelanggan memiliki harapan untuk nilai barang yang akan digunakan sebagai kriteria untuk mencapai nilai tinggi, oleh karena itu mempengaruhi pilihan pembelian.

### **Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan**

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja. Kemampuan untuk memproduktivitaskan barang adalah bagian penting dari pemasaran yang harus dipertimbangkan organisasi saat memproduktivitaskan produk mereka. Semakin besar jumlah iklan untuk suatu produk, semakin besar jumlah pembelian konsumen. Kegiatan Produktivitas tidak hanya berfungsi sebagai metode komunikasi antara perusahaan dan pelanggannya, tetapi juga sebagai alat untuk membujuk pelanggan untuk membeli atau menggunakan barang-barang yang memenuhi persyaratan dan aspirasi mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati, 2019), dan (Periyadi et al., 2020), Produktivitas berkembang menjadi mendidik, meyakinkan, dan mengingatkan klien tentang perusahaan dan bauran pemasarannya. Setelah pelanggan mengetahui tentang produk baru, diharapkan bahwa mereka akan terpengaruh dan diyakinkan untuk beralih ke produk yang diberikan, dan perusahaan hanya akan mengingatkan mereka bahwa produk tersebut masih aman untuk digunakan.

### **Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Diri berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja. Pengembangan Diri sangat terkait dengan pilihan pembelian, karena Pengembangan Diri adalah salah satu faktor yang diperiksa konsumen saat melakukan pembelian. Kualitas yang baik akan mengarah

pada kebahagiaan pelanggan, yang akan membuat pelanggan setia pada produk. Dengan memperhatikan persyaratan kualitas pasar saat ini, perusahaan akan dapat memasok kualitas sesuai dengan keinginan dan permintaan pelanggan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kualitas perusahaan tidak kalah dengan para pesaingnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayuk et al., 2019), Semakin besar tingkat kualitas suatu produk, semakin tinggi tingkat pembelian yang dilakukan oleh pelanggan. Produk adalah segala sesuatu yang mungkin ditawarkan ke pasar untuk menarik perhatian, dibeli, digunakan, atau dikonsumsi untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan. Produk ini adalah konsep subjektif produsen tentang apa pun yang dapat dipasok dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kepuasan permintaan dan kegiatan pelanggan, sejalan dengan kompetensi dan kemampuan organisasi dan daya beli pasar.

## **SIMPULAN**

Variabel kompensasi, produktivitas, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Secara parsial variabel kompensasi, produktivitas, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, B. (2018). *Manajemen pSumber pDaya pManusia*. Jakarta: pPranamedia pGroup
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25* (9th pced.).
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Operasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119–129.
- Maulana, M. I., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja mitra driver grab kota pasuruan saat pandemi. *The 5th Conference on Innovation and Application of Science and Technology, Ciastech*, 115–124.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>

- Novitri, B. S., Kamil, M., & Rianto, J. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Pemandhu*, 1(1), 38–48.
- Nurchahyo, Y. T. (2015). Keefektifan Penggunaan Prezi Zoom Pada Pembelajaran Keterampilan Menulis Terpimpin Bahasa Jerman di SMA Negeri 1 Asembagus Situbondo. *Skripsi*. Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Purnawati, P., Widayani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta