

***Influence Of Compensation And Career Development
On Employee Performance Tasco Minimart***

**Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap
Kinerja Karyawan Tasco *Minimart***

Fasya Lutfiah Nurmatin¹⁾; Arga Sutrisna²⁾; Dudu Risana³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) fnurmatin@gmail.com; 2) argasutrisna@unper.ac.id; 3) dudu.risana2017@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2023]
Revised [30 Juli 2023]
Accepted [06 Agustus 2023]

KEYWORDS

*Compensation, Career
Development and
Employee Performance*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan TASCOS *Minimart*. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah 8 outlet TASCOS *Minimart* sebanyak 65 orang karyawan posisi admin, kasir, dan pramuniaga. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TASCOS *Minimart*.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and career development on employee performance at TASCOS Minimart. The method used by the author in this study is a quantitative approach with sampling techniques using saturated or census samples. The target population in this study were 8 TASCOS Minimart outlets with 65 employees in admin, cashier and sales assistant positions. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 25. The results show that simultaneously compensation and career development have a significant effect on employee performance. Partially, compensation has no significant effect on employee performance. And partially Career Development has a significant effect on employee performance at TASCOS Minimart.

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan di era globalisasi, saat ini dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, efektif dan efisien dengan tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial. Kinerja dipandang sangat penting untuk keberlangsungan kegiatan produktivitas perusahaan, baik pada bidang perdagangan, industri, maupun jasa. Sebagaimana yang kita ketahui, keberhasilan suatu perusahaan tak hanya bergantung pada teknologi unggul dan operasional yang memadai, melainkan aspek sumber daya manusianya pun harus ikut diperhatikan dan dikembangkan. Elbadiansyah (2019:150) menyatakan kinerja adalah "Penilaian terhadap hasil pekerjaan individu ataupun karyawan yang memproduksi terhadap standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya".

Baru-baru ini fenomena *quiet quitting* yang sedang tren di dunia kerja ramai diperbincangkan di media sosial, fenomena ini dianggap melekat pada anak muda terutama dalam dunia pekerjaan. Fenomena *quiet quitting* yaitu sebutan untuk bekerja seadanya, mereka menganggap bahwa pekerjaan merupakan hal yang terlalu serius sehingga memerlukan waktu yang lebih panjang untuk lembur atau membawa pekerjaan ke rumah. Mereka semua menganggap bahwa akan mengerjakan pekerjaan itu seperlunya saja, sesuai dengan tanggung jawab, jam kerja dan gaji yang diberikan. Secara harfiah arti dari

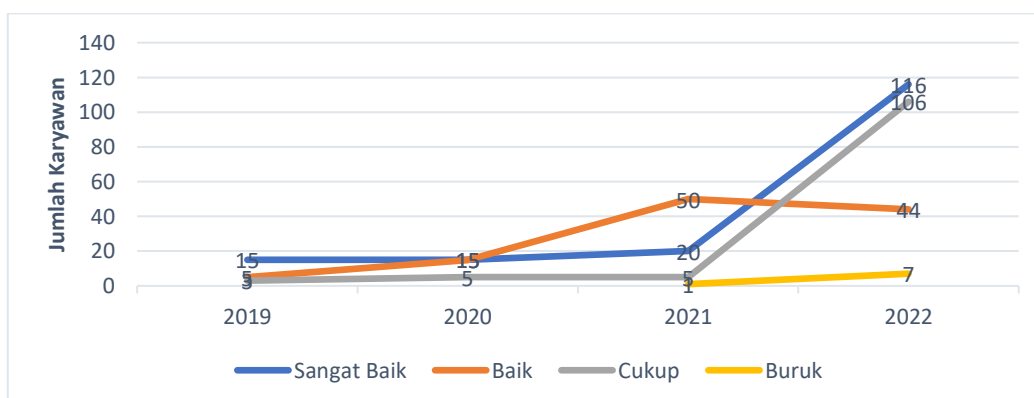
quiet quitting ialah berhenti secara diam-diam. Justru kebalikannya, *quiet quitting* berarti bahwa pekerja tetap bertahan dipekerjaannya dengan etos kerja yang berbeda. Fenomena ini identik dengan pekerja milenial dan generasi Z yang mana para pekerja muda lebih peduli dengan gaya hidup yang seimbang juga termotivasi oleh keuangan. Adapun tujuan dari *quiet quitting* ini ialah untuk menciptakan *work life balance* yang ideal serta untuk mengenali batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. (Sumber: Kompas.Com 31/08/2022).

Munculnya fenomena *quiet quitting* disebabkan oleh adanya perubahan pola pikir yang dialami para pekerja muda selama masa pandemi Covid-19. Pola pikir ini berkaitan dengan perubahan budaya tempat kerja yang menggunakan sistem *work from home* (WFH) maupun *hybrid*. Dengan cara pandang dan pendekatan yang tepat *quiet quitting* ini bisa menjadi kesempatan bagi perusahaan untuk mengulas kembali sistem dan kebijakan kepegawaian untuk melihat bagaimana perusahaan bisa memperkuat kepuasan kinerja karyawannya. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur atau mengevaluasi kembali kepegawaian, yaitu mulai dari administrasi, pembayaran gaji (kompensasi), hingga pengembangan karir secara efisien (Sumber: Kompas.Com 31/08/2022).

PT. TASCO SEJAHTERA ABADI atau yang biasa kita kenal dengan TASCO *Minimart* adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail lokal yang berasal dari Tasikmalaya. PT. TASCO SEJAHTERA ABADI didirikan pada tanggal 20 Februari 2012 hingga saat ini, perusahaan telah mengalami banyak perkembangan baik dari segi omset penjualan, jumlah karyawan, dan cabang usaha.

Kesuksesan setiap karyawan dapat diketahui jika suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dapat menerapkan sistem penilaian kinerja dengan baik. Kinerja seorang karyawan tidak akan lepas dari dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik serta pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh setiap karyawannya.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. TASCO SEJAHTERA ABADI, diketahui grafik penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019-2022 ialah sebagai berikut.



Sumber: *Human Resource Development* (HRD) TASCO *Minimart*.

Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan TASCO *Minimart* Tahun 2019-2022

Dapat dilihat pada grafik menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada TASCO *Minimart* mengalami fluktuasi atau naik turun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 23 orang dengan kriteria penilaian kinerja Sangat Baik 15 orang, Baik 5 orang, Cukup 3 orang, dan Buruk tidak ada. Lalu pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 227 dengan kriteria penilaian kinerja karyawan Sangat Baik 104 orang, Baik 49 orang, Cukup 70 orang, dan Buruk 4 orang. Penurunan kinerja karyawan pada TASCO *Minimart* diduga karena adanya dampak selama masa pandemi Covid-19 yang mana kinerja maupun produktivitas kerja karyawan belum optimal dan kurang efektif untuk mencapai target perusahaan. Selain itu, masalah lain yang terjadi berkaitan dengan pemberian kompensasi yang masih belum sesuai. Contohnya, adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi dengan hasil kinerja karyawan. Serta hal lain seperti minimnya program pengembangan karir yang ada dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suatu bisnis, hal inilah yang akan menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Ketika kinerja yang dihasilkan buruk, maka yang terjadi ialah penurunan bisnis. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tersebut rajin dan sering berinovasi, maka akan memberikan kemajuan yang positif bagi perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi, terkadang akan menimbulkan kecemburuan sosial antara sesama karyawan maupun antar karyawan ritel lainnya. Apabila pemberian kompensasi tersebut tidak diberikan secara adil dan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka akan mengakibatkan turunnya tingkat

kinerja karyawan karena merasa tidak diperlakukan dengan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi ini akan mengakibatkan karyawan tidak produktif ketika bekerja dan pekerjaan tidak akan selesai dengan tepat waktu. Tentu saja hal tersebut dapat merugikan perusahaan karena dirasa pekerjaan yang dilakukan tidak optimal, efektif dan efisien. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang adil dan benar akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan performa kinerja karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu (*Sumber: Tamjidillah, M.2020*).

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Angga *et al.*, 2020 berpendapat bahwa karyawan akan merasa termotivasi apabila mereka mendapatkan manfaat dari pengembangan karir seperti promosi jabatan. Artinya, adanya peningkatan pengembangan karir yang didapatkan karyawan dari hasil kerjanya. Haririana (2021) menyatakan apabila karyawan memiliki kenyamanan dan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan dan fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di dalamnya terdapat aspek hubungan kerja yang paling sensitif. Dalam prakteknya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya bisa memahami sistem kompensasi. Dengan adanya sistem kompensasi dapat membantu memperkuat nilai-nilai organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Elmi (2018:83):

“Kompensasi ialah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada karyawan baik bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Jika sistem kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilakukan dengan baik, maka akan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan nya”.

Menurut Hasibuan (2019:198):

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, dan yang dapat diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Akbar, *at al.*, (2021:125):

“Kompensasi adalah segala bentuk imbalan dan keuntungan yang diterima karyawan dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah penghargaan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Indikator Kompensasi

Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Gaji dan upah
Upah biasanya diberikan dengan tarif per jam. Upah adalah bayaran yang paling banyak digunakan untuk para pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tingkat pembayaran yang diberikan per bulan maupun per tahun.
2. Insentif
Insentif ialah kompensasi tambahan diluar gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Contoh dari tunjangan adalah asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pensiun, dan tunjangan lain-lain yang terkait dengan pekerjaan.
4. Fasilitas

Contoh dari fasilitas yaitu mobil milik perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus maupun akses ke pesawat perusahaan yang didapatkan karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah kompensasi yang besar terutama untuk eksekutif bergaji tinggi

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*Career Development*) merupakan proses mengidentifikasi potensi karir yang dimiliki karyawan dengan cara menerapkan dan mengembangkan potensi-potensi tersebut. Secara umum

proses pengembangan karir diawali dengan penilaian kinerja karyawan yang biasa disebut dengan *performance appraisal*.

Menurut sutrisno (2017:1650):

“Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dibuat untuk mencapai rencana karir, pengembangan karir dapat pula diartikan bahwa manajemen organisasi atau perusahaan memiliki rencana awal tentang bagaimana mengembangkan karir karyawan selama bekerja”.

Dubrin dalam Ramli dan Yudhistira (2018:812) berpendapat:

“Pengembangan karir merupakan kegiatan karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir untuk masa depan di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal”.

Irham Fahmi, (2013):

“Perolehan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan dan tuntutan klien atau.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Selain itu, pengembangan karir merupakan tanggung jawab organisasi/perusahaan mempersiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, dimana pada saat diperlukan perusahaan telah memiliki karyawan dengan kualitas kerja yang baik.

Indikator Pengembangan Karir

Rivai (2015:97) berpendapat ada beberapa indikator pengembangan karir, diantaranya:

1. Kebutuhan Karir
Membantu karyawan memenuhi kebutuhan karir internal mereka sendiri.
2. Pelatihan
Meningkatkan kemampuan atau *skill* karyawan di bidang operasional.
3. Perilaku yang Adil Dalam Berkarir
Memberikan peluang karir yang sama bagi karyawan untuk berkembang.
4. Informasi Karir
Memberikan informasi mengenai karir yang diperlukan untuk menemukan kemungkinan posisi/jabatan yang diinginkan oleh karyawan untuk mengembangkan karir mereka.
5. Promosi
Untuk memberikan pengakuan, posisi/jabatan, dan layanan yang lebih besar kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik.
6. Mutasi
Menempatkan dan memindahkan karyawan pada jabatannya dengan didasari prestasi kerja para karyawan.
7. Pengembangan Tenaga Kerja
Memberikan program pelatihan dan pendidikan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi dalam diri mereka.

Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja ialah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat ataupun kemampuan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja sangat diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. “Kinerja merupakan hal penting untuk kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk perusahaan mencapai tujuannya” (Kusjono dan Ratnasari, 2019).

Afandi (2018:84) berpendapat bahwa:

“Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyatakan:

“Pada dasarnya kinerja ialah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja bisnis atau organisasi termasuk kinerja setiap individu maupun kelompok di perusahaan”.

Selanjutnya, Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyebutkan: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seluruh karyawan selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan seperti standar pekerjaan, maupun tujuan atau target dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama”.

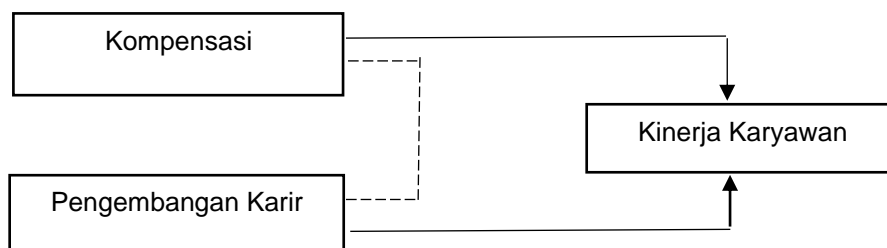
Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan juga merupakan pencapaian pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.

Indikator Kinerja

Adapun indikator penilaian kinerja karyawan yang digunakan oleh PT. TASCO SEJAHTERA ABADI (TASCO *Minimart*) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Retur
Ialah jumlah retur (pengembalian) barang toko terhadap *supplier*.
2. Kesalahan Laporan Harian
Merupakan laporan pelunasan barang masuk dan keluar kepada sales, yang dilakukan oleh admin. Misalnya, adanya perbedaan nominal faktur gudang dengan nominal input, tetapi pada saat kontrabon baru terlihat adanya selisih oleh pembayaran.
3. Kebersihan dan Kerapihan
Merupakan kebersihan dan kerapihan lingkungan toko, serta penataan dokumen dan *display* barang ditoko yang mendukung kenyamanan para konsumen pada saat belanja.
4. Total Void
Yaitu pembatalan salah satu *item* pada menu FPOS kasir.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

Pengaruh Parsial : _____ ; _____
Pengaruh Simultan :

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian.

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada TASCO *Minimart*.
H2 : Pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada TASCO *Minimart*.
H3 : Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada TASCO *Minimart*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif . Metode Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif untuk tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:17).

Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di PT. TASCO SEJAHTERA ABADI yang beralamat di Jl. Garuda No.19 Kelurahan Sukanagara Kec. Purbaratu Kota Tasikmalaya. No Telp. 08112113039.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan dan mendapatkan data ialah sebagai berikut:

1. Wawancara
Merupakan pengumpulan data ataupun informasi yang dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan sumber data. Dalam hal ini data bersumber dari karyawan PT. TASCO SEJAHTERA ABADI (TASCO *Minimart*).
2. Kuesioner
Merupakan pengumpulan data primer yang berhubungan mengenai kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan, dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis melalui *Google form* yang diberikan kepada karyawan TASCO *Minimart* posisi admin, kasir dan pramuniaga.
3. Dokumentasi
Merupakan data ataupun informasi yang didokumentasikan oleh PT. TASCO SEJAHTERA ABADI (TASCO *Minimart*). seperti dokumen visi dan misi.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017:225). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi berganda karena variabel bebas (*Independen*) lebih dari satu. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
 x_1 = Variabel Independen (Kompensasi)
 x_2 = Variabel Independen (Pengembangan Karir)
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke- 1
 b_2 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke- 2
 e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

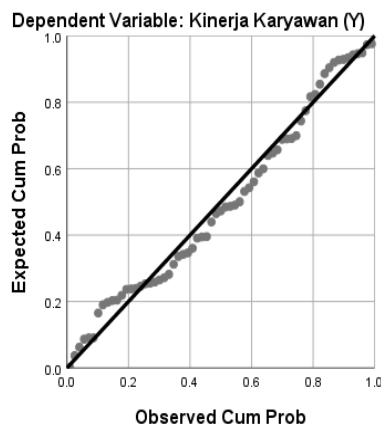
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3948.12396002
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.069
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang didapatkan dari hasil pengolahan SPSS versi 25 memperlihatkan data yang diperoleh titik-titik menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dapat dilihat dari nilai $asmply.sig$ $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

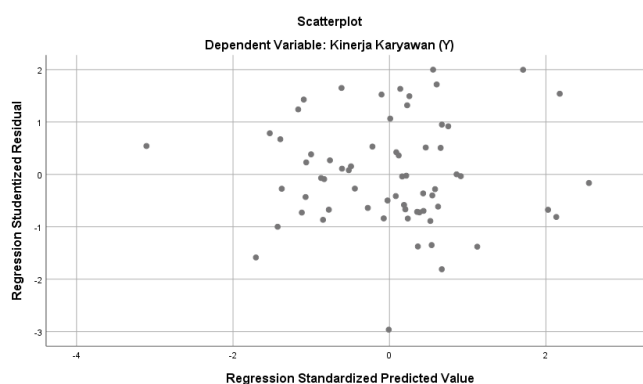
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16903.252	3331.724		5.073	.000					
Kompensasi (X1)	.038	.095	.049	.399	.691	.090	.051	.048	.981	1.019
Pengembangan Karir (X2)	.147	.059	.301	2.471	.016	.308	.299	.298	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25, mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan karir ($0,981 > 0,10$), selain itu pada kolom VIF Kompensasi dan Pengembangan Karir ($1,019 < 10,00$). Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel kompensasi dan pengembangan karir sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai spearman's rho Kompensasi $0,308 > 0,05$, Pengembangan Karir $0,138 > 0,05$ maka tidak terjadi penyimpangan. Dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.311 ^a	.097	.068	4011.298	.097	3.331	2	62	.042	2.093

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai $1,662 < \text{Durbin Watson} (2,093) < 4\text{-du} (2,338)$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi, model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16903.252	3331.724		5.073	.000					
	Kompensasi (X1)	.038	.095	.049	.399	.691	.090	.051	.048	.981	1.019
	Pengembangan Karir (X2)	.147	.059	.301	2.471	.016	.308	.299	.298	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 16576,798 + 0,038 + 0,147 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 16903,252 menunjukkan bahwa tidak terjadi peningkatan atau perubahan dalam variabel kompensasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) berkontribusi sebesar 0,038 dalam menurunnya kinerja karyawan. Pengembangan karir berkontribusi 0,147 dalam meningkatnya kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki nilai koefisien lebih kecil dibandingkan dengan pengembangan karir.

Hasil Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.311 ^a	.097	.068	4011.298	.097	3.331	2	62	.042	2.093

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS versi 25 diketahui bahwa nilai korelasi simultan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,311. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam

kategori rendah. Artinya, terdapat korelasi atau hubungan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di TASCOC *Minimart* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,097 x 100% atau 9,7% artinya, besarnya pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan sebesar 9,7% terhadap kinerja karyawan di TASCOC *Minimart*, sedangkan untuk sisanya sebesar 90,3% adalah pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di TASCOC *Minimart* bisa meliputi disiplin kerja, motivasi dan lainnya.

Tabel 6. Hasil

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107195383.580	2	53597691.790	3.331	.042 ^b
Residual	997611699.435	62	16090511.281		
Total	1104807083.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan output SPSS versi 25, nilai sig F sebesar 0,042 < 0,05 yang artinya, Ha diterima Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 7. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16903.252	3331.724		5.073	.000					
	Kompensasi (X1)	.038	.095	.049	.399	.691	.090	.051	.048	.981	1.019
	Pengembangan Karir (X2)	.147	.059	.301	2.471	.016	.308	.299	.298	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,691 > 0,05 maka terima Ho (Tolak Ha) yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,016 < 0,05 maka tolak Ho (Terima Ha) yang artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di TASCOC *Minimart*, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan di TASCOC *Minimart* telah berada pada kategori yang baik, jika ditinjau atau dilihat dari pemberian kompensasi dan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. TASCOC SEJAHTERA ABADI atau TASCOC *Minimart*.
2. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di TASCOC *Minimart*.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di TASCOC *Minimart*.
4. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan TASCOC *Minimart*.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan skor terendah untuk variabel kompensasi, pada ukuran “Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan standar yang berlaku”, “Gaji yang diterima sudah cukup dan layak”, “Perusahaan menyediakan program insentif yang menarik.”, “Besarnya insentif yang diterima sudah

- a. sesuai dengan pencapaian target perusahaan”, “Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati”, dan “Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk semua karyawan”. Saran penulis untuk PT. TASCO SEJAHTERA ABADI agar meninjau atau mengevaluasi kembali sistem manajemen yang ditetapkan terkait pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Seperti menyesuaikan standar pemberian gaji dengan cukup dan layak, memberikan insentif dan tunjangan yang menarik sesuai dengan hasil kinerja dan pencapaian target perusahaan, serta memfasilitasi jaminan kesehatan untuk semua karyawan.
- b. Berdasarkan skor terendah untuk variabel pengembangan karir, pada ukuran “Perusahaan telah adil dalam memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan” saran penulis untuk PT. TASCO SEJAHTERA ABADI agar lebih adil dalam memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan. Setiap orang tentunya ingin berkembang menjadi pribadi yang lebih baik, maka dari itu, peran perusahaan untuk membantu proses pengembangan karir setiap individu (karyawan) sangat penting.

Berdasarkan skor terendah untuk variabel kinerja karyawan, pada ukuran “Menjual kembali produk retur dengan harga khusus”. Saran penulis untuk PT. TASCO SEJAHTERA ABADI, untuk setiap karyawan agar lebih kreatif dan inovatif dalam *problem solving* serta bijak dalam memutuskan sesuatu.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penulis menyarankan untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih meningkat dan lebih baik untuk kedepannya, seperti: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Alinda Hardianto. 31/08/2022 Kompas.com
https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/31/200500965/mengenal-fenomena_quiet-quitting-yang_sedang-tren-di-dunia-kerja?page=all
- Ammar Balbed., Desak Ketut S (2019). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*.
- Angga, G., Saputra, P., & Suwandana, I. G. M. (2020). Open Access The role of Job Satisfaction Mediates The Relationship Between Compensation and Career Development On Work Motivation. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. pp. 258–267.
- Arismunandar, Muhammad Fizardian, and Hazmanan Khair (2020). "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2: 273-282.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Butarbutar, Marisi, Julyanthry Julyanthry, and Tio Vanny Nainggolan. 2020. “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV PARADEP TAXI PEMATANGSIANTAR.” *Maker: Jurnal Manajemen*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Elmi, F., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana.
- Ghozali, Imam.(2017) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haririana, Frizkha. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Hamoria*. 5(1), hal. 173 – 179.

- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2013). *Perilaku Organisasi Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Kusuma, U., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA DI MALANG. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 103-109.
- Kojongian, W. J. K. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Lestari, A. T., Indriyani, A., & Iskandar, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6043-6054.
- Lesari, J. A. K., Riadi, S. S., & Sampeliling, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor PT. REA Kaltim Cabang Samarinda). *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(2).
- M Affan Kotistian Kautsar (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, bagian Infrastruktur. *e-proceeding of Management*
- Martini, I.A.O. dkk. (2019). the role of the employee work motivation in mediating the work culture toward their performance. 6.
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. 2019. Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Nooh, F. O., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Nuning Indah Pratiwi, (2017). PENGGUNAAN MEDIA VIDEO CALL DALAM TEKNOLOGI KOMUNIKASI. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202-224.
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 256-261.nce. 6.
- Pramudya, I. W. A., Sapt, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Aqua Mambal. *Emas*, 3(2), 46-54.
- Pratamiaji, Tuwuhadi; Zainul Hidayat, dan Kushanto Darmawan. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang." *Progress Conference* 2:430–38.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT*. *Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4, 811-816.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta : Raja Grafindo, Persada).
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Sastrohadiwiryono dalam Sinambela dalam Agung Surya, dkk (2018:218). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Sudarto, Jeksen Purba 2022. Repository Universitas HKBP Nommensen. *Ilmu Sosial dan Politik*.
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 7(3), 74-87.
- Sugiyono, (2014). *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 242.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 81
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)* Bandung. Alfabeta

- Sujarweni dalam Risma Dwi Komala,dkk [2015:81]: "Personal Selling at PT. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung in 2017 *urnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom*.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*.
- Sularmi, Lili. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta)." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kharisma Putra Utama.
- Tamjidillah, M. (2020). *PERANAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DI PT. DATINDO INFONET PRIMA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DI PT. DATINDO INFONET PRIMA)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).