

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA AQUA MAMBAL**I Wayan Ananta Pramudya¹⁾, I Ketut Setia Sapta²⁾, I Gede Rihayana³⁾**^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: nanthapramudya93@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang berjumlah 115 orang karyawan. Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan 30% dari populasi karena jumlah populasi lebih dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas), analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan PT. Tirta Investama Aqua Mambal mempertahankan peran kebenaran dan keadilan dalam pemberian kompensasi dan mempertahankan lowongan jabatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Karyawan**Abstract**

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. There are several factors that affect employee performance, namely compensation, career development and competence. This study aims to determine the effect of compensation, career development and competence on employee performance at PT. Tirta Investama Aqua Mambal. The population in this study were all employees of PT. Tirta Investama Aqua Mambal totaling 115 employees. The sample calculation in this study uses 30% of the population because the population is more than 100, so the number of samples used in this study is 35 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis supported by instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, multicollinearity and heteroscedasticity), multiple correlation analysis, coefficient of determination test, F test and t test. The test results show that compensation, career development and competence have a positive and significant effect on employee performance. Suggested PT. Tirta Investama Aqua Mambal maintains the role of truth and justice in providing compensation and maintaining job vacancies.

Keywords: Compensation, Career Development, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:88). Indikator kinerja karyawan menurut Fadel (2016:195) terdiri dari 5 indikator yaitu indikator pemahaman atas tupoksi, indikator inovasi, indikator kecepatan kerja, indikator keakuratan kerja dan indikator kerja sama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi.

PT. Tirta Investama Aqua Mambal merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi air minum dalam berbagai macam kemasan seperti galon, botol plastik dan *cup*. PT. Tirta Investama Aqua Mambal merupakan perusahaan pertama yang memproduksi air minum dalam kemasan dan merupakan perusahaan dengan industri pangan yang berpengalaman dan selalu mempertahankan kualitasnya. PT. Tirta Investama Aqua Mambal mengalami penurunan kinerja karyawan. Adapun faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu:

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Widodo (2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi. Masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal pemberian kompensasi, kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja karena terdapat kesenjangan antara pekerjaan dan kompensasi.

Andreani (2015) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wiguna (2016), Arifudin (2019), Poluakan (2019) dan Wianto (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya ketidaksesuaian jumlah kompensasi yang diterima akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Maizar (2017) dan Aromega (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Nawawi (2016:290), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Perencanaan karir setiap karyawan itu berbeda – beda tergantung dari pemahaman diri mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, peran dan tanggung jawab profesional dan, lebih

dari itu, tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan ciri khas dari tahap tertentu karir (Rialmi, 2020). Indikator pengembangan karir menurut Martoyo (2015:77) yaitu pendidikan formal, lowongan jabatan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

Belum adanya pemerataan kesempatan untuk karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal dalam melakukan peningkatan posisi/jabatan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama memiliki peluang untuk memperoleh pengembangan karir. Alasan dasar yang digunakan perusahaan dengan mempertimbangkan masa kerja karena karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan baru. Semakin tinggi kesempatan karyawan untuk mengikuti pengembangan karir maka akan semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya rendahnya kesempatan karyawan untuk mengikuti pengembangan karir menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh Susila (2016), Balbed (2019), Dewi (2020) dan Yusuf (2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesempatan karyawan untuk mengikuti pengembangan karir maka akan semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya rendahnya kesempatan karyawan untuk mengikuti pengembangan karir menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Kaseger (2017) yang menemukan bahwa pengembangan karir

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir belum mampu mempengaruhi kuantitas dan kualitas karyawan karena karyawan memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2016:283) yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, kemampuan untuk berkembang, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi. Pengalaman kerja karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal tidak menentukan kompetensi kerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi dan memiliki masa kerja lebih sedikit dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak ditentukan oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih perlu dikembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai harapan perusahaan.

Rande (2016), Saputra (2016), Pramularso (2018), Soetrisno (2018) dan Fauzi (2019) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan menyebabkan rendahnya pencapaian

kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Maizar (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dan tidak dimanfaatkan dengan optimal menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

KAJIAN PUSTAKA

Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Kinerja Karyawan

Hariandja (2015:195) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat.

Pengembangan Karir

Menurut Nawawi (2016:290), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Hipotesis

Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Andreani (2015), Wiguna (2016), Arifudin (2019), Poluakan (2019)

dan Wianto (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir memiliki sangat banyak kegunaan mengenai karir kedepannya untuk mempermudah pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam jenjang karir dikemudian hari (Dewi, 2020). Kesempatan pengembangan karir yang besar menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Susila (2016), Balbed (2019), Dewi (2020), Rialmi (2020) dan Yusuf (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Penelitian Rande (2016), Saputra (2016), Pramularso (2018), Soetrisno (2018) dan Fauzi (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang

beralamat di Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang berkaitan dengan kompensasi, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang berjumlah 115 orang karyawan. Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan 30% dari populasi karena jumlah populasi lebih dari 100. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kompensasi, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kompensasi, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil penelitian menunjukkan nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,837 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 yang berarti data berdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -15,383 | 5,554 | | -2,770 | 0,009 |
| | Kompensasi | 0,643 | 0,201 | 0,327 | 3,197 | 0,000 |
| | Pengembangan Karir | 0,518 | 0,134 | 0,483 | 3,871 | 0,001 |
| | Kompetensi | 0,274 | 0,110 | 0,300 | 2,499 | 0,018 |
| F hitung | | | | | 24,809 | |
| Signifikansi F | | | | | 0,000 | |
| R | | | | | 0,840 | |
| R Square | | | | | 0,706 | |
| Adjusted R Square | | | | | 0,678 | |

Sumber: data diolah (2020)

$Y = -15,383 + 0,643X_1 + 0,518X_2 + 0,274X_3$
 b1=0,643 artinya apabila pengembangan karir (X₂) dan kompetensi (X₃) dianggap konstan maka meningkatnya kompensasi (X₁) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y)
 b2 = 0,518 artinya apabila kompensasi (X₁) dan kompetensi (X₃) dianggap konstan maka meningkatnya pengembangan karir (X₂) akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan (Y).
 b3 = 0,274 artinya apabila kompensasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) dianggap konstan maka meningkatnya kompetensi (X₃) akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 di atas maka didapat hasil korelasi simultan R = 0,840 karena terletak pada rentang 0,800. 1,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat tinggi antara kompensasi, pengembangan karir, kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan kompensasi, kompetensi maka diikuti oleh kinerja karyawan demikian sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Besarnya Adjusted R Square diperoleh dari Tabel 5.9 adalah sebesar = 0,678 atau 67,8%. Koefisien determinasi sebesar 67,8%, artinya kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 67,8%. Sisanya sebesar 32,2% (100% - 67,8%) = 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 di atas dapat dijelaskan nilai signifikansi F-test sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 artinya kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka model fit/layak untuk diinterpretasikan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada Tabel 1 menunjukkan:

1. Variabel kompensasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,197 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambal.
2. Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,871 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambal.
3. Variabel kompetensi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,499 dengan signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambal.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,187 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan semakin naik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dan terbukti kebenarannya. Hasil ini tidak didukung oleh penelitian Andreani (2015) dan Wiguna (2016) dimana Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Arifudin (2009) dan Poluakan (2019) serta Wianto (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel pengembangan karir sebesar 3,871 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, maka kinerja

karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susila (2016) dan Kaseger (2017) juga menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Balbed (2019) dan Dewi (2020) demikian juga Rialmi (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel kompetensi sebesar 2,499 dan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rande (2016) dan Saputra (2016) menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Maizar (2017) dan Pramularso (2018) dan Fauzi (2019) yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat diperoleh kesimpulan :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi kompetensi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Saran

1. Variabel kompensasi dengan indikator produktivitas kerja mendapat tanggapan terendah maka perannya ditingkatkan sedangkan indikator tertinggi yakni kebenaran dan keadilan perannya dipertahankan.
2. Variabel pengembangan karir dengan indikator prestasi kerja mendapat tanggapan terendah maka perannya ditingkatkan sedangkan indikator tertinggi yakni lowongan jawatan perannya dipertahankan.
3. Variabel kompetensi dengan indikator kemampuan berkembang mendapat tanggapan terendah maka perannya ditingkatkan sedangkan indikator tertinggi yakni kompensasi dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadel, Muhammad. 2016. *Reiventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta : Elex Media Komputering.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS..* Semarang : Universitas Diponegoro.

- Hariandja, M. T. E. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Herman, Hendri. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam. *Jurnal Manajemen*. Universitas Putera Batam.
- Jesus, Luis de. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Da Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana. Vol 8, No 1, Hal 61-78
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Oemar, Usailan. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ekonomi*. STIE Rahmanyah. Vol 2, No 2, Hal 22-34.
- Rahayu, Julietta Putri Pangestika. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Publikasi*. Universitas Sanatana Darma.
- Riyanti, Gusti Ayu Riska. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha. *Jurnal*. Universitas Udayana.
- Rini. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation (AUTO 2000). *Jurnal Manajemen*. Universitas Komputer Indonesia.
- Samsudin, Sadeli. 2016. *Manajemen SDM*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sanjaya, I Kadek Edy. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Ekonomi*.

Universitas Udayana. Hal 205-224
Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada TT

Haluan Star Logistik. *Jurnal Universitas Kristen Krida Wacana*. Vol 17, No 2 Hal 135-150.
Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Wukir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Multi Presindo.