

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNGGUL PAWENANG SENTOSA

Fitriana Nurul Falah¹⁾ dan Fajar Cahyo Utomo²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE. UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: fajarcahyoutomo@unkris.ac.id

Abstract: *To achieve an optimal work result, the company must improve the career development and compensation system in order to support the performance of employee in the company. This research was conducted to determine whether there is an effect of career development and compensation on employee performance either simultaneously or partially at PT. Unggul Pawenang Sentosa. The study was conducted on 75 respondents to employees of PT. Unggul Pawenang Sentosa. The results of tests conducted, it was found that Career Development and Compensation simultaneously had a significant effect on employee performance. In addition, Career Development and Compensation partially also have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Career development, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia semakin berkembang, persaingan perusahaan pun semakin ketat. Mulai dari teknologi, modal, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau belajar dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mencapai suatu hasil kerja yang optimal, perusahaan juga harus meningkatkan sistem pengembangan karier dan kompensasi agar dapat menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan. Adanya kesempatan pengembangan karier mendukung inisiatif komitmen karier antara karyawan (Adekola, 2011). Pengembangan karier tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu berada pada jenjang karier tertentu yang membuat perubahan ke arah positif dalam karier mereka.

Handoko (2016), menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya karyawan. Sebagai kompensasi bagi karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan kinerja karyawan, karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja karyawan akan menerima status sebagai simbol dari diri karyawan.

Sumber daya yang dipunyai oleh PT. Unggul Pawenang Sentosa merupakan suatu modal yang wajib di lindungi. Karyawan memegang kedudukan agar perusahaan bisa

menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Bagi karyawan yang bekerja di PT. Unggul Pawenang Sentosa, jika perusahaan telah memperhatikan karyawan baik dari segi pengembangan karier maupun kompensasi. Pernyataan itu disebabkan perusahaan ini sangat mencermati kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan juga merasa kerja keras yang diberikan pada perusahaan sebanding dengan bermacam kompensasi yang didapatkan. Dan jenjang karier yang didapatkan jelas serta transparan, sehingga memunculkan atmosfer yang kondusif.

Dalam pemberian kompensasi terkadang memunculkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, pemberian kompensasi tersebut tidak adil yang dapat menyebabkan menyusutnya tingkatan kinerja pada karyawan. Perihal ini juga terjalin perihal pengembangan karier yang berbentuk promosi ataupun mutasi yang terdapat di PT. Unggul Pawenang Sentosa, apabila tidak direncanakan serta diatur dengan baik hingga akan memunculkan kecemburuan serta rasa ketidakadilan yang dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisa pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Mangkuprawira (2011), pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir. Menurut Alif (2015), bahwa pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai baik secara struktural maupun fungsional sesuai dengan yang diinginkan. Dalam upaya mengembangkan karir, karyawan harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2016), karir adalah “semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Menurut Ruky (2003), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi karir melibatkan proses dimana organisasi mempengaruhi dirinya sendiri untuk menuju efektifitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap dan perilaku dapat memuaskan seorang individu, Gibson (2006).

Gibson (2006), mengemukakan ada empat karakteristik dalam penilaian individu berkenaan dengan kesesuaian karir karyawan dengan harapan yaitu: 1) Prestasi karir. 2) Sikap karir. 3) Keadaptasian karir. 4) Identitas karir. Menurut Siagian (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah sebagai berikut: 1) Prestasi kerja; Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. 2) Pengenalan oleh pihak lain; Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai. 3) Kesetiaan pada organisasi; Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. 4) Pembimbing dan sponsor; Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran

kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. 5) Dukungan para bawahan; Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. 6) Kesempatan untuk bertumbuh; Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. 7) Pengunduran diri; Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Menurut Siagian (2019), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut: 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir; Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. 2) Keperdulian para atasan langsung; Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar. 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi para pegawai; Pada umumnya mengharapkan bahwa karyawan memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi. 4) Adanya minat untuk dipromosikan; Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistis sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya. 5) Tingkat kepuasan; Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap karyawan ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Kompensasi

Nitisemito (2004), mengungkapkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Menurut Sastrohadiwiryo (2005), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena

tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi bisa juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan sebagai penjual tenaga kerja baik fisik maupun pikiran. Kompensasi tersebut yang diterima oleh para karyawan dapat dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2016), antara lain sebagai berikut: 1) Penawaran dan permintaan kerja; Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar. 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan; Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. 3) Serikat buruh/organisasi perusahaan; Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil. 4) Produktivitas kerja karyawan; Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil. 5) Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres; Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. 6) Biaya hidup (*cost living*); Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil. 7) Posisi jabatan karyawan; Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. 8) Pendidikan dan pengalaman kerja; Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat kompensasinya kecil. 9) Kondisi perekonomian nasional; Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*). 10) Jenis dan sifat pekerjaan; Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Indikator pemberian kompensasi dikemukakan oleh Husein (2014), adalah: 1) Gaji; Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja, maka gaji akan tetap diterima secara rutin. 2) Insentif; Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. 3) Bonus; Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi

sasaran kerja. 4) Upah; Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja. 5) Asuransi; Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti dan terduga.

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Russel dalam Priansa (2018), kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), adalah seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Edison *et al.*, (2017), yaitu: 1) Target; Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. 2) Kualitas; Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. 3) Waktu penyelesaian; Penyelesaian yang tepat waktu dan/ atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian di lingkup internal perusahaan/organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Populasi yang peneliti gunakan adalah sebanyak 75 orang karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 75 orang karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda

Tabel 1: Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Pengem_Karir Kompensasi	0.679	0.461	16.123	0.487 0.195	0.000 0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
F hitung > F tabel = 30.816 > 3.124						
Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2023						

$$Y = 16,123 + 0,487X_1 + 0,195X_2$$

Berdasarkan Tabel 1, nilai F hitung > F tabel (30,816 > 3,124), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.461, artinya pengembangan karir dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,1% kepada kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa, sedangkan sisanya sebesar 53,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,487, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir 1 kali, maka kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa akan meningkat sebesar 0,487 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompensasi tidak berubah. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,195, artinya jika ada peningkatan kompensasi 1 kali, maka kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa akan meningkat sebesar 0,195 atau sebaliknya, dengan asumsi pengembangan karir tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 2: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Pengem_Karir	0.662	0.438	20.033	0.636	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 7.551 > 1.160						
Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2023						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 20,033 + 0,636 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.438, artinya pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 43,8% kepada kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa, sedangkan sisanya sebesar 56,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,636, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir 1 kali, maka kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa akan meningkat sebesar 0,636 kali atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Kompensasi	0.580	0.336	25.565	0.524	0.000	0.05
Pengujian Signifikansi						
t hitung > t tabel = 6.085 > 1.160						
Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan						
Sumber: data diolah 2023						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 25,565 + 0,524 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.336, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 33,6% kepada kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa, sedangkan sisanya sebesar 66,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,524, artinya jika ada peningkatan kompensasi 1 kali, maka kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa akan meningkat sebesar 0,524 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santi, *et al* (2017), dan Adekola (2011), yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Hal ini dikarenakan bahwa, perusahaan adil dalam karir karyawan, menghargai potensi karyawan, pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan, perusahaan selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir, dan karyawan merasa puas terhadap jenjang karir pada perusahaan dimana ia bekerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Nasution (2015) dan Sudrajat dan Maulana, (2021), yang menyatakan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa. Hal ini dikarenakan bahwa gaya yang diterima sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, upah diberikan pada karyawan yang melebihi jam kerja, insentif diberikan pada karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi dan diberikan dalam bentuk finansial, karyawan mendapatkan tunjangan asuransi, adanya fasilitas antar jemput bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan, *et al*, (2021), Endarwita dan Herlina (2016), yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengembangan karir dan kompensasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Santosa. 2) Pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Santosa. 3) Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Unggul Pawenang Santosa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan saran yang ingin diberikan adalah sebagai berikut: 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat atau memutuskan kebijaksanaan tentang pengembangan karir dan kompensasi karyawan, dengan kinerja karyawan. 2) Bagi karyawan PT. Unggul Pawenang Sentosa harus mampu meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerja terutama kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan berbagai perencanaan pengembangan karir yang akan atau sudah dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan akan lebih bisa memacu kinerja para karyawan agar bekerja lebih optimal, serta dengan berbagai kompensasi dan tunjangan yang diberikan perusahaan diharapkan karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel atau indikator lain, sehingga dapat memperoleh informasi atau hasil yang lebih baik bahkan lebih akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, Bola (2011). Career Planning and Career Manajemen As Correlates for Career Development. Nigerian: *Journal collage of management & social sciences*, Fountain University, 1, (2), 100-105.
- Alif, Abda. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MIX*, Volume VI, No. 2, 291-309.

- Damayanti, A. P., Susilaningsih, dan Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surakarta. *Jupe Uns*, Vol 2, No 1, Hal 155-168 .
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endarwita dan Herlina, Rini. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasanan. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 4 No. 2, Maret 2016. Hal. 117-125. ISSN: 2337-3997.
- Gibson, et.al. (2006). *Organisasi* (Terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, Ismail. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*. Vol. 4 No. 1, Jun-Juni 2015. Hal. 175-179. ISSN: 2089-8592.
- Nitisemito, Alex S. (2004). *Manajemen Personalia* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia.
- Pangemanan, Nehemia Datumbanua., Pio, Riane Johnly dan Sambul, Sofia A.P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Produktivty*, Vol. 2 No. 3. 2021. Hal. 256-261. E-ISSN: 2723-0112,
- Panggabean, Mutiara S, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky,S.A, (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Santi, Renaldy., Twal, Bernhard dan Untu, Victoria. (2017). Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi serta Pengaruhnya terhdap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3 September 2017, Hal. 3108-3117.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ke 27. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, Angga Pramadista dan Maulana, Rizky. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomak*, Vol. 7 No. 3 Desember 2021. Hal 74-87.