

EFEK KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA PANDAAN TOL

Oleh:

Hamida Fani (192010200153)

Sumartik, SE., MM.

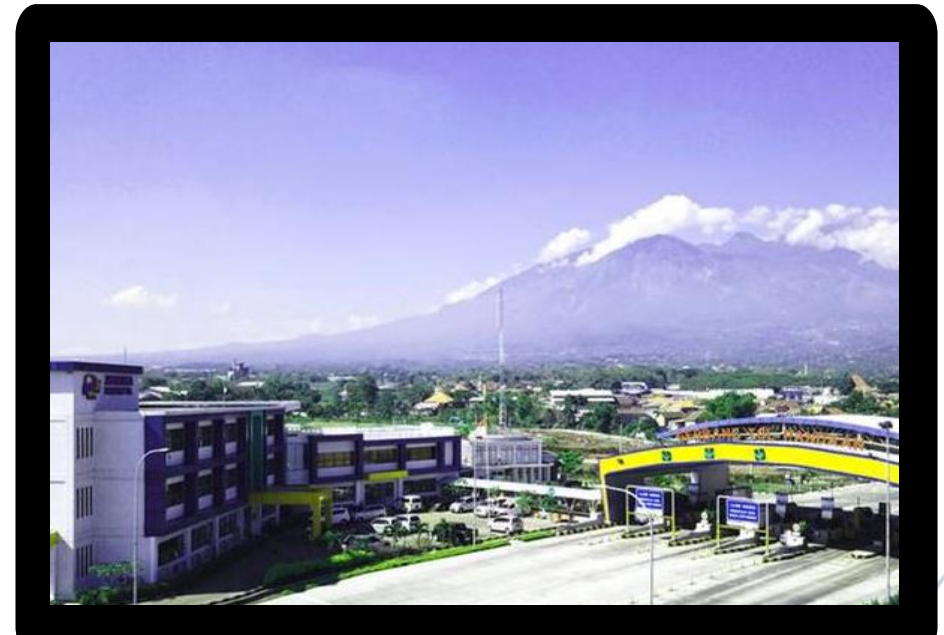
Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2023

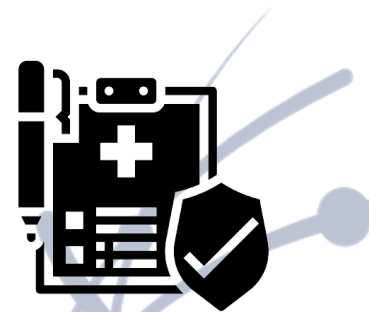
Pendahuluan

PT Jasamarga Pandaan Tol merupakan anak perusahaan dari PT Jasa Marga (Persero) Tbk yang bergerak di bidang jasa pembangunan jalan tol Gempol-Pandaan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, para karyawan PT JPT pada umumnya belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini masih banyak yang perlu ditingkatkan dari segi kinerja karyawannya. Hal tersebut ditandai dengan masih seringnya karyawan yang melalaikan kedisiplinan waktu, seperti tidak tepat waktu saat datang, atau pulang lebih awal, bahkan adanya karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi jam kerja tanpa memaksimalkan waktu kerjanya.



Pendahuluan

Unsur yang dapat menjadi faktor naik turunnya kinerja karyawan pada PT JPT adalah pemberian kompensasi yang kurang memuaskan bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan berupa gaji sudah sesuai standar UMK Kabupaten Pasuruan. Walaupun gaji karyawan sudah sesuai, namun tingkat kinerjanya masih belum bisa dikatakan optimal. Peneliti mengidentifikasi hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak merealisasikan insentif di luar gaji dan tunjangan yaitu berupa bonus untuk karyawan berprestasi dan yang memberikan jasa lebih terhadap perusahaan. Faktor lain selain kompensasi yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT JPT adalah pengembangan karir yang tidak terealisasi dengan baik. Belum adanya pemerataan kesempatan untuk karyawan dalam memberikan peningkatan posisi/jabatan pada perusahaan.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1

Apakah terdapat pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Pandaan Tol?

2

Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Pandaan Tol?

3

Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Pandaan Tol?

Metode

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam pendekatan penelitian Asosiatif, penelitian ini termasuk dalam hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari sebuah variabel terhadap variabel lain.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasamarga Pandaan Tol yang berjumlah total 119 karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan analisa data dengan perhitungan rumus slovin dengan margin error 10% maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling.

Metode

Teknik Pengumpulan Data

Observasi berupa pengamatan langsung kondisi karyawan dan lingkungan di PT Jasamarga Pandaan Tol dan penyebaran angket (kuesioner).

Teknik Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS Statistics versi 26.0.

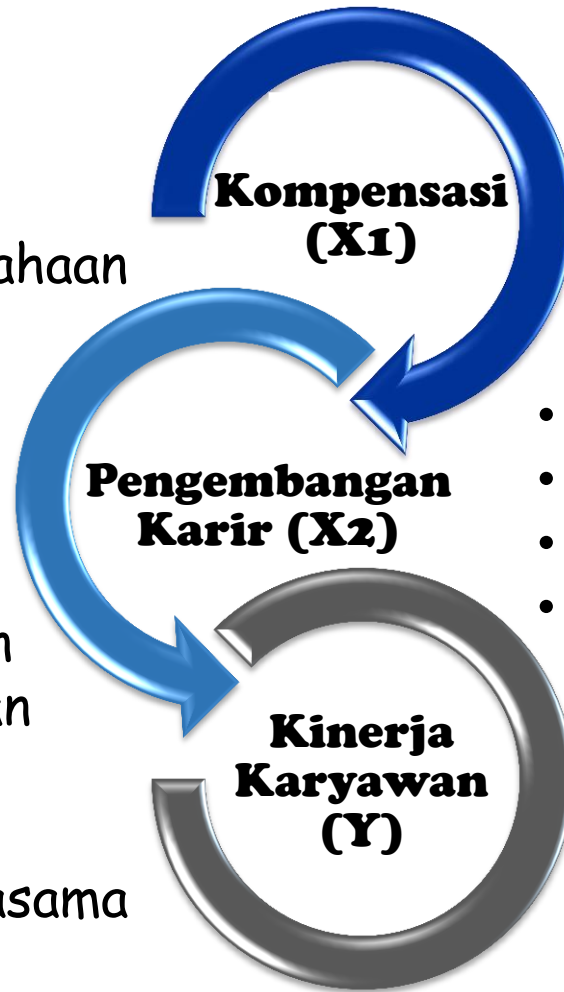
Indikator Variabel

(Arifin et al., 2019)

- Gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas perusahaan

(Arifin et al., 2019)

- Jumlah pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kemampuan kerjasama



- Pendidikan
- Mutasi karyawan
- Promosi jabatan
- Pengalaman kerja

(Wahyudi et al., 2021)

UJI VALIDITAS

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap skor pada variabel Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai total correlation R_{Hitung} untuk item pernyataan kuesioner lebih besar dari R_{Tabel} pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,266, sehingga data dinyatakan valid.

Variabel	Indikator Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation	R_{Tabel}	Keterangan
Kompensasi X1	X1.1	0,771	0,266	Valid
	X1.2	0,881	0,266	Valid
	X1.3	0,798	0,266	Valid
	X1.4	0,815	0,266	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,843	0,266	Valid
	X2.2	0,827	0,266	Valid
	X2.3	0,813	0,266	Valid
	X2.4	0,703	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,779	0,266	Valid
	Y.2	0,843	0,266	Valid
	Y.3	0,704	0,266	Valid
	Y.4	0,767	0,266	Valid
	Y.5	0,816	0,266	Valid

UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi X1	0,831	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

UJI T (PARSIAL)

1. Diketahui hasil pengujian untuk variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,908 > 2,006$) dengan probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga dinyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui pula hasil pengujian untuk variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,301 > 2,006$) dengan probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga dinyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,368	,618		5,451	,000
	Kompensasi	,541	,110	,522	4,908	,000
	Pengembangan Karir	,513	,119	,458	4,301	,000

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518,162	2	259,081	347,841	,000 ^b
	Residual	37,986	51	,745		
	Total	556,148	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi						

Diketahui nilai F hitung untuk variabel kompensasi dan pengembangan karir sebesar 347,841 lebih besar dari nilai F tabel 3,17 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$ maka H_3 diterima. Artinya model yang dipilih yaitu kompensasi dan pengembangan karir sudah tepat (*fit*) dalam memprediksi kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,932	,929	,86303

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,932, yang artinya kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sebesar 93,2% sedangkan sisanya 6,8% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, diketahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Pandaan Tol. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung oleh pemberian kompensasi yang baik di dalam perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t mengenai pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dinyatakan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Pandaan Tol. Artinya pengembangan karir merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f mengenai pengaruh antara variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Pandaan Tol.

