

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA MAYAPADA HOSPITAL TANGERANG

Isnin Junaedi Lubis

Alumni Program Manajemen S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Riduan Siagian

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

***Abstract :** The purpose of this study was to determine the effect of compensation, job motivation, and carrier development toward job employess performance at Mayapada Hospital. Research methods using regression analysis and multiple correlation. Results showed that partially and simultaneously compensation, job motivation, and carrier development toward of significant of job employess performance.*

***Keywords :** Compensation, Job Motivation, Carrier Development, Job Employess Performance*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan pada Mayapada Hospital. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Kerja

1. PENDAHULUAN

Kedudukan SDM dalam suatu lembaga organisasi, instansi pemerintahan, badan usaha milik negara, atau perusahaan-perusahaan swasta tidak lagi sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan pencapaian tujuan saja, tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka merupakan jantung organisasi. SDM berkualitas umumnya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan semangat untuk memelihara, dan melanjutkan perjalanan organisasi, agar berhasil, maka sebuah organisasi harus menarik dan memelihara kebutuhannya untuk mencapai tujuan bersama-sama dengan pesat baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Salah satu kebutuhan yang harus diperhatikan adalah penghasilan yang memadai karena akan menambah ketenangan kerja pegawai dan keluarganya. Penghasilan yang memadai diperlukan mengingat mempunyai kaitan yang erat dengan ketenangan, semangat, dan disiplin kerja keras, serta dedikasi terhadap tugas-tugas yang diembannya. Penghasilan yang dimaksud adalah gaji yang merupakan hak setiap pegawai dan ditambah dengan tunjangan lainnya atau disebut sebagai kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut pemenuhan kebutuhan sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, sehingga suatu organisasi harus dengan sungguh-sungguh memperhatikan masalah kompensasi ini,

apabila pemberian kompensasi pada pegawai tidak memuaskan, maka kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya apabila pemberian kompensasi pada pegawai memuaskan akan meningkatkan kinerja pegawai itu. Pemberian kompensasi juga akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, karena apabila pemberian kompensasi pada pegawai memuaskan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, apabila tidak memuaskan, maka motivasi kerja pegawai akan menurun, sehingga pada akhirnya akan menentukan produktivitas organisasi itu sendiri. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM yang ada, diantaranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan organisasi.

Motivasi menurut Sumantri (2000) adalah suatu dorongan, keinginan, dan kebutuhan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu, apabila motivasi kerja pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga akan tinggi dan sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka kinerja pegawai akan menurun yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tingkat produktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, melalui pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga prestasi kerja yang diharapkan dapat tercapai, hal ini juga berpengaruh pada kompensasi yang akan diberikan perusahaan apabila prestasi kerja karyawan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Kerja Karyawan Mayapada Hospital"**.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen, menurut Manullang, (2005:5), adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Stoner (2000:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan perencanaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Menurut Kotler (2001:105), manajemen adalah alat bagi para pengusaha untuk menafsirkan berbagai kebutuhan pasar dan meterjemahkannya ke dalam produk dan jasa yang mendatangkan laba, untuk melakukan hal itu manajemen atau eksekutif memanfaatkan suatu proses perencanaan strategis dan proses manajemen pemasaran. Menurut Handoko, (2003:10), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001:5) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manullang (2005:14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada organisasi tertentu. Pengertian ini menerangkan tentang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan yang peranannya sangat penting bagi perusahaan itu sendiri. Mangkunegara (2000:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan terhadap pengadaan, pengembangan karyawan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan untuk tujuan organisasi individu.

Menurut Simamora (2001:2) sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pemasukan atau *input* yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi pengeluaran atau *output* berupa barang dan jasa dalam upaya

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, meramalkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan pengembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan karyawan sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak ada moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000:22) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara singkat adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

Fungsi Manajerial meliputi :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian

2. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional meliputi :

- a. Pengadaan Tenaga Kerja
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Kedisiplinan
- g. Pemberhentian

2.3. Kompensasi

Menurut beberapa pendapat para pakar diantaranya adalah Wather dan Davis dalam Hasibuan (2001:133), kompensasi adalah sesuatu yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian

personalia. Upah dan gaji juga dipergunakan untuk menjelaskan pengaturan finansial ini antara yang mempekerjakan dengan pekerja. Upah adalah imbalan, pembayaran atau penggantian yang pada suatu ketika sifatnya bisa juga tidak berupa finansial. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dikhawatirkan akan terpengaruh secara dramatis.

Pada prinsipnya memang pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga sumber daya manusia terhadap perusahaan, namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para pegawai telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka sewajarnya perusahaan menghargai jerih payah pegawai dengan cara memberi balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Pemberian kompensasi, kepada pegawai perlu diberi motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila para pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Tugas pimpinan harus mengarahkan agar pegawai tersebut tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pimpinan berkesempatan untuk mengamati dan memantau perilaku bawahan dan yang bertanggungjawab memelihara tetap berprestasinya para pegawai dalam tugasnya sehari-hari, hal penting yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan.

2.3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan, tapi menerjemahkan motivasi dengan *to move* kurang memadai, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak sederhana. (Stoner, 2000) . Istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku.

Pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Seseorang dalam melakukan pekerjaan, berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor *ratio* (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat-kuat, tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantar ke hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan, kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu. Oleh karena itu, harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya.

Maslow (2000:35) ”.....dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia dari mulai fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri” artinya bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang sifatnya berjenjang, apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya, apabila kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Manusia tidak pernah puas sepenuhnya pada tingkat kebutuhan yang manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi, kebutuhan yang lebih rendah perlu terpenuhi dahulu, artinya bahwa rata-rata warga masyarakat hanya terpuaskan 85% dalam kebutuhan fisiologik, 70%

akan kebutuhan rasa aman, 50% akan kebutuhan cinta, 40% dalam kebutuhan harga diri dan hanya 10% dalam kebutuhan aktualisasi diri.

2.4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya (Soetjipto, 2002).

Menurut Nawawi (2000) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatinya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/ perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pension atau berhenti/ diberhentikan maupun karena meninggal dunia. Dalam hal tanggung jawab, pengembangan karir dibedakan menjadi dua pendekatan yaitu (Mangkuprawira, 2003):

1. Pendekatan tradisional
 - a. Perencanaan pengembangan karir disusun dan ditetapkan oleh organisasi/ perusahaan secara sepihak.
 - b. Pelaksanaan pengembangan karir tergantung sepenuhnya pada organisasi.
 - c. Control hasil pengembangan karir dilakukan secara ketat oleh organisasi
 - d. Pengembangan karir diartikan dan dilaksanakan melalui kegiatan promosi ke jenjang/ posisi yang lebih tinggi.
2. Pendekatan baru
 - a. Pengembangan karir harus diterima bukan sekedar berarti promosi ke jabatan/ posisi yang lebih tinggi. Pengembangan karir adalah motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi,
 - b. Sukses karir yang dimaksud diatas berarti seorang pekerja mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa perasaan puas dalam suatu atau setiap jabatan/ posisi yang dipercaya oleh organisasi. Karena dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - c. Sukses dalam pengembangan karir yang berarti mengalami kemajuan dalam bekerja, adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan/keahlian, sehingga menjadi lebih berprestasi/ produktif sebagai pekerja yang kompetitif.
 - d. Para pekerja harus menyadari bahwa untuk memperoleh kemajuan dalam bekerja merupakan tanggung jawabnya sendiri. Dengan kata lain, pengembangan karir berada ditangan pekerja masing-masing, yang memerlukan kemampuan mengelola (manajemen) diri sendiri.

Pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat yang hampir sama Dengan apa yang dikemukakan di atas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan.

Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan
Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan latihan, akan lebih meningkat kemampuan intelektual maupun ketrampilan karyawan yang dapat disumbangkan kepada organisasi.

2. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan
Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan dalam *job* atau pekerjaan yang lebih tepat. Suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi (Mangkuprawira, 2003).

2.5. Kinerja

Kinerja adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2001:327). Pengertian kinerja oleh Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Heidjerachman dan Husnan (2001:128) di samping pentingnya penetapan program, penilaian kinerja yang dipakai, perlu pula disadari pentingnya penetapan tentang hal-hal yang menyangkut penilai (sebagai pelaksana program) yang harus diperhatikan :

1. Siapa yang akan menilai;
2. Bagaimana ia harus berlatih;
3. Bagaimana ketepatan penilaian harus diperhatikan.

Setelah program dan penilai ditetapkan, dibutuhkan pula pemantapan (*monitoring*) terhadap pelaksanaan penilaian kinerja. Metode dan teknik penilaian kinerja menurut Flippo (2001 : 256) berpendapat bahwa metode penilaian kinerja adalah :

1. *Ranking*
2. *Person to person comparison*
3. *Grading*
4. *Graphic scales*
5. *Checklist*
6. *Forced choice description*
7. *Behaviorally anchored rating scale (BARS)*
8. *Essay*

2.6. Kinerja Kerja

Kinerja kerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993).

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara eksklusif. Menurut T. Hani Handoko (2001), wawancara eksklusif adalah proses peninjauan kembali prestasi kerja yang memberikan kepada karyawan umpan balik tentang prestasi kerja di masa lalu dan potensi mereka. Penilai bisa memberikan umpan balik ini melalui beberapa pendekatan:

1. *Tell and Sell Approach*

Mereview prestasi kerja karyawan dan mencoba untuk meyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik. Pendekatan ini paling baik digunakan untuk para karyawan baru.

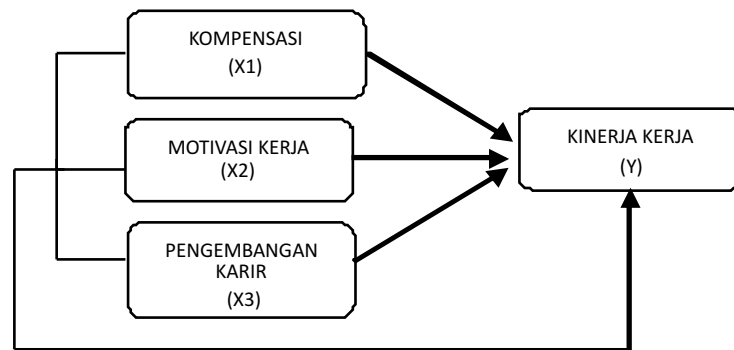
2. *Tell and Sell Approach*

Memungkinkan karyawan untuk menjelaskan berbagai alasan latar belakang dan perasaan defensif mengenai prestasi kerja. Ini bermaksud untuk mengatasi reaksi-reaksi tersebut dengan konseling tentang bagaimana cara berprestasi lebih baik.

3. *Problem Solving Approach*

Mengidentifikasi masalah-masalah yang mengganggu prestasi kerja karyawan. Kemudian melalui latihan, *coaching* atau konseling, upaya-upaya dilakukan untuk memecahkan penyimpangan-penyimpangan (sering diikuti dengan penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di waktu yang akan datang).

2.7. Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah survei sedangkan metodenya yaitu bersifat deskriptif analitis. Metode penelitian survei adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2000:63)

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2002:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mayapada Hospital sebanyak 700 orang karyawan. Surahmad (2000:100) menyarankan apabila ukuran populasi sebanyak kurang atau sama dengan 100, pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi, apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1.000 ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi.

Berkaitan dengan penelitian ini jumlah anggota populasinya terdapat 700 orang karyawan, maka dengan merujuk pada pendapat tersebut penentuan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel karena populasi mempunyai unsur yang tidak *homogeny* dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2008), dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi, sebelumnya data dikelompokkan ke dalam tingkatan tingkatan tertentu, seperti tingkatan, tinggi, rendah, sedang/baik, sample diambil dari tiap tingkatan tertentu, maka sampel yang diambil sebanyak 100 orang dari 700 populasi dengan posisi/jabatan yang berbeda-beda dan tiap posisi/jabatan dapat menjadi wakil sample.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, yakni metode survei, maka untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *field Research* (Penelitian Lapangan). Penelitian lapangan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan jalan mendatangi rumah tangga, perusahaan-perusahaan, dan tempat-tempat lainnya. Pengumpulan data dilakukan langsung dengan mendatangi responden. Maka yang digunakan adalah teknik penyebaran angket/kuesioner, Pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal pokok untuk pengumpulan data. Teknik penyebaran angket/kuesioner adalah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya. (Kartono, 2000 : 217), dengan metode ini, instrumen yang diajukan adalah kuesioner/daftar pertanyaan yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan pilihan jawaban.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen motivasi sebagaimana dari data hasil perhitungan dalam SPSS. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 100 dengan $dk = 100 - 1 = 96$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,367. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Questioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1-1	0,796**	0,367	Valid
X1-2	0,809**	0,367	Valid
X1-3	0,850**	0,367	Valid
X1-4	0,869**	0,367	Valid
X1-5	0,564**	0,367	Valid
X1-6	0,693**	0,367	Valid
X1-7	0,669**	0,367	Valid
X1-8	0,773**	0,367	Valid
X1-9	0,720**	0,367	Valid
X1-10	0,811**	0,367	Valid

Sumber : Data diolah

4.2. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.952	10

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka pernyataan reliabel
- Jika $r_{\alpha} < 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *Cronbach's Alpha* yaitu 0,949, karena $0,949 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan variabel kompensasi.

4.2.1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen motivasi kerja. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Quesioner	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2-1	0,485**	0,367	Valid
X2-2	0,687**	0,367	Valid
X2-3	0,693**	0,367	Valid
X2-4	0,624**	0,367	Valid
X2-5	0,719**	0,367	Valid
X2-6	0,750**	0,367	Valid
X2-7	0,781**	0,367	Valid
X2-8	0,818**	0,367	Valid
X2-9	0,580**	0,367	Valid
X2-10	0,701**	0,367	Valid

Sumber : Data diolah

4.2.2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.942	10

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka pernyataan reliabel
- Jika $r_{\alpha} < 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk melihat hasil uji realibel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *Cronbach's Alpha* yaitu 0,935, karena $0,935 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel motivasi kerja adalah reliabel.

4.2.3. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen motivasi kerja. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No. Quesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X3-1	0,551**	0,367	Valid
X3-2	0,574**	0,367	Valid
X3-3	0,850**	0,367	Valid
X3-4	0,521**	0,367	Valid
X3-5	0,691**	0,367	Valid
X3-6	0,793**	0,367	Valid
X3-7	0,850**	0,367	Valid
X3-8	0,811**	0,367	Valid
X3-9	0,760**	0,367	Valid
X3-10	0,729**	0,367	Valid

Sumber : Data diolah

4.2.4. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.953	10

Sumber : Data diolah

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka pernyataan reliabel
- Jika $r_{\alpha} < 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *Cronbach's Alpha* yaitu 0,951, karena $0,951 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pengembangan karir adalah reliabel.

4.2.5. Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pertanyaan instrumen motivasi kerja. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

No. Quesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,597**	0,367	Valid
Y2	0,449*	0,367	Valid
Y3	0,730**	0,367	Valid
Y4	0,727**	0,367	Valid
Y5	0,662**	0,367	Valid
Y6	0,695**	0,367	Valid
Y7	0,782**	0,367	Valid
Y8	0,675**	0,367	Valid
Y9	0,843**	0,367	Valid
Y10	0,795**	0,367	Valid

Sumber : Data diolah

4.2.6. Uji Reliabilitas Kinerja Kerja

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.942	10

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka pernyataan reliabel
- Jika $r_{\alpha} < 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk melihat hasil uji reliabel keseluruhan butir pertanyaan adalah dengan melihat tabel *Cronbach's Alpha* yaitu 0,935, karena $0,935 > 0,60$ (syarat reliabel), maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kinerja kerja adalah reliabel.

4.3. ANALISIS

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut :

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas dengan VIF (*Variance Inflation Factors*) Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	.936	1.068
Motivasi Kerja	.838	1.194
Pengembangan Karir	.827	1.209

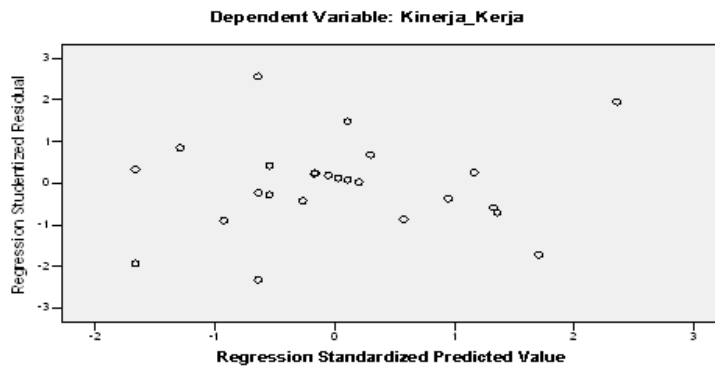
a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai *tolerance* dari variabel kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir tidak ada yang menunjukkan di bawah 10% atau melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak ada masalah multikolinieritas atau H_0 diterima.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatterplot*
Scatterplot



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja kerja berdasarkan memasukkan variabel independen kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir.

4.3.4. Uji Autokorelasi (*D-W test*)

Berdasarkan hasil pengolahan data uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin Watson*

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.002 ^a

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil uji DurbinWatson pada model regresi diatas menghasilkan nilai DW sebesar 2,002 atau nilai Durbin Watson berada diantara D_U dan $4-D_U$ ($1,780 < 2,002 < 2,421$), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi, sehingga regresi ini layak untuk digunakan.

4.4. Uji Hipotesa

4.4.1. Uji Regresi Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regression
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.781	.52719

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kerja Pengembangan Karir

Pada tabel diatas besarnya korelasi (R) sebesar 0,890 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir dengan kinerja kerja. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (R^2) adalah 0,781 atau 78,1% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja kerja sebesar 78,1% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) > 0.05

H_0 ditolak jika nilai Sig (Probabilitas) < 0.05

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.496	25.967		10.828	.000
	Kompensasi	.280	.130	.385	7.155	.000
	Motivasi Kerja	.249	.468	.306	6.319	.001
	Pengembangan Karir	.352	.189	.354	7.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Koefisien untuk Kompensasi
 - Statistik t hitung didapat angka 7,155
 - Oleh karena t hitung > t tabel (7,155 > 1,980) serta nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja kerja.
- b. Koefisien untuk Motivasi Kerja
 - Statistik t hitung didapat angka 6,319
 - Oleh karena t hitung > t tabel (6,319 > 1,980) serta nilai probabilitas sebesar 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja kerja.
- c. Koefisien untuk Pengembangan Karir
 - Statistik t hitung didapat angka 7,865
 - Oleh karena t hitung > t tabel (7,865 > 1,980) serta nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja kerja.

4.4.3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika Sig (probabilitas) > 0.05

H_0 ditolak jika p (probabilitas) < 0.05

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.299	3	5.433	22.760	.000 ^a
	Residual	56.501	96	2.173		
	Total	72.800	99			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja,, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 22,760 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari F hitung > F tabel ($22,760 > 3,35$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel kinerja kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji secara parsial untuk variabel kompensasi (X1) dengan nilai t hitung > ttabel ($7,155 > 1,980$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja.
2. Untuk variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai t hitung > t tabel ($6,319 > 1,980$) serta nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja.
3. Untuk variabel pengembangan karir (X3) dengan nilai t hitung > t tabel ($7,865 > 1,980$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja kerja.
4. Dari uji secara simultan, nilai F hitung sebesar 22,760 dengan nilai probabilitas 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,35 untuk probabilitas 0,05 sehingga F hitung lebih besar dari nilai F tabel dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja kerja. Sedangkan besarnya korelasi (R) sebesar 0,890 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (R^2) adalah 0,781 atau 78,1% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja kerja sebesar 78,1% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

5.2. Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, yang mungkin dapat bermanfaat :

1. Motivasi kerja karyawan hendaknya lebih ditekankan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan hendaknya diberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.
3. Kompensasi yang sudah ada hendaknya lebih ditingkatkan agar karyawan merasa lebih dihargai hasil kerjanya.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel-variabel lain yang tidak penulis teliti dan menambah jumlah pernyataan dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke 8, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Bernardin, H. Jhon and Rusell Joyce EA, 2001. *Human Resources Management*, New York, Mc Graw-Hill.
- Cascio, Wayne F. 2000. *Managing Human Resource Productivity Quality of Work Life Profit*, Third Edition, Mc. Graw Hill.
- Ekayadi, 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Flippo, B. Edwin, 2001. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gulick, Ivancevich, 2000. (Terjemahan Nunuk Ardiani) *Organisasi dan Manajemen, Perilaku-Struktur-Proses*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko. Hani T. 2003. *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hartati, Nurini Retno dan Gunarsih, Tri, 2000. Analisis pengaruh pendidikan, kompensasi, promosi dan konflik dalam organisasi terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, *Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. H. Masagung. Jakarta
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, CV. H. Masagung, Jakarta.
- Heidjerachman dan Husnan, 2001. *Manajemen Personalia*, BPFE, Bandung.
- Kartono, Surakhmad, 2000. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Tehnik*, Tarsito Bandung.
- Kotler, Philip, 2001, *Manajemen Pemasaran di Indonesia (terjemahan A.B. Susanto)*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosdakarya*, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, 2005. *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- _____, 2006. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Maslow, A.H. 2000. *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- _____, 2001. *Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazir, Moh. 2000. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner. James.A.F. 2000. *Management*, Prentice Hall International, London.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumantri, 2000. *Tata kerja dan produktifitas kerja*, Penerbit Mandor Jaya, Bandung.
- Timpe, 1993. *The art and science of business management*. PT. Elex Media Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ulrich, David & Ted Gaebler. 2001. *Reinventing Government : How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*, The Adidson Wesley Publishing Company Inc.
- Umar, Akmal, 2008. Peranan Upah, Motivasi dan Kepuasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Perusahaan Manufaktur, *Jurnal HIPOTESIS*, Universitas Sawerigading Makassar.