

## Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes)

Ainul Tria Lestari<sup>1</sup> Azizah Indriyani<sup>2</sup> Khalid Iskandar<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,  
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [ainultrialestari26@gmail.com](mailto:ainultrialestari26@gmail.com)<sup>1</sup> [azizahindriyani@gmail.com](mailto:azizahindriyani@gmail.com)<sup>2</sup>  
[iskandar.camantara@gmail.com](mailto:iskandar.camantara@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Salah satu usaha atau organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum antara lain adalah Hotel Anggraeni Brebes. Layanan ini meliputi penginapan, pengiriman makanan dan minuman, layanan kamar, ruang pertemuan, dan banyak lagi. Lokasi cabang Hotel Anggraeni dapat ditemukan di Tanjung, Bumiayu, Keuntungan, dan Jatibarang, di antara tempat-tempat lain di Kabupaten Brebes. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Metode kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Subjek penelitian ini adalah karyawan hotel Anggraeni Tanjung dan Jatibarang dengan jumlah sampel 32 orang. Mendistribusikan survei kepada responden secara langsung atau menggunakan formulir Google adalah cara pengumpulan data. Kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Signifikansi pengaruh  $x_1$  terhadap  $Y$  adalah 0,000 0,05 dan  $t$ -hitung sebesar 8,399 menurut  $t$ -tabel 2,042. 2) Pengembangan karir berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui tingkat signifikansi pengaruh  $x_2$  terhadap  $Y$  adalah 0,000 0,05 dan  $t$ -hitung sebesar 4,495. Kompensasi dan peningkatan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (lihat  $F$ -tabel 3.32). Diketahui nilai hitung  $F$  sebesar 36,237 dan nilai signifikansi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersamaan adalah 0,000 0,05, dalam  $F$  tabel 3.32.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*One of the businesses or organizations that provide services to the general public is the Hotel Anggraeni Brebes. These services include lodging, food and beverage delivery, room service, meeting rooms, and more. Hotel Anggraeni branch locations can be found in Tanjung, Bumiayu, Profit, and Jatibarang, among other places in Brebes Regency. The purpose of this study was to determine the relationship between compensation and career development with employee performance. Quantitative methods are used in this type of research. The subjects of this study were employees of the Anggraeni Tanjung and Jatibarang hotels with a total sample of 32 people. Distributing surveys to respondents directly or using Google forms are ways of collecting data. The conclusions of the study are as follows: 1) Compensation has a significant and positive effect on employee performance. The significance of the effect of  $x_1$  on  $Y$  is 0.000 0.05 and the  $t$ -count is 8.399 according to the  $t$ -table 2.042. 2) Career development has a large and positive effect on employee performance. It is known that the level of significance of the effect of  $x_2$  on  $Y$  is 0.000 0.05 and  $t$ -count is 4.495. Compensation and career advancement have a significant and positive effect on employee performance (see  $F$ Table 3.32). It is known that the calculated  $F$  value is 36,237 and the significance value of the effect of compensation and career development on employee performance simultaneously is 0.000 0.05, in  $F$  table 3.32.*

**Keywords:** Compensation, Career Development and Employee Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Keberhasilan pengelolaan hotel dapat mempengaruhi reputasi hotel di Indonesia. Perhotelan adalah bisnis yang melayani pelanggan yang harus dapat menawarkan produk yang

terlihat, seperti kamar dengan semua fasilitas yang diperlukan, dan produk yang tidak terlihat, seperti keramahan, kenyamanan, dan keamanan. Keberhasilan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produk atau jasa seperti: B. hotel, tergantung pada dua faktor: pengunjung hotel dan karyawan yang memberikan pelayanan (pelanggan). Ketika karyawan bekerja secara efektif dan memberikan tingkat kualitas layanan tertinggi, pendapat pelanggan tentang pentingnya kepuasan pelanggan akan berubah.. Sebuah hotel dapat bertahan dari persaingan pasar yang ketat dengan membuat tamu yang puas datang kembali. Salah satu taktik untuk memenangkan persaingan adalah untuk mendapatkan kepercayaan dari pelanggan hotel dengan memenuhi kebutuhan mereka.

Efektivitas dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya saat ini dan oleh karena itu merupakan bagian penting dari setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting bagi bisnis. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, pengelolaan yang efektif dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan terlibat. Agar industri perhotelan dapat mengelola dan menyebarkan sumber daya manusianya secara efektif, hal ini diperlukan. Unsur manajemen personalia dan pegawai yang seharusnya memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Karyawan bertindak sebagai aset utama organisasi dan memainkan peran strategis penting, bertindak sebagai ahli strategi, perencana dan pengontrol kegiatan organisasi. Agar perusahaan berhasil, karyawan harus termotivasi untuk berusaha lebih keras. Mengingat pentingnya mereka bagi keberhasilan perusahaan, karyawan harus mempertimbangkan kembali pekerjaan mereka yang ada.

Kinerja tinggi membutuhkan kerja yang lebih efisien dan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia karyawan untuk menentukan tujuan bisnis dan memastikan mereka berkontribusi positif terhadap pertumbuhan bisnis. Organisasi juga perlu mempertimbangkan banyak variabel yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Dalam situasi ini, perusahaan harus memberikan kontribusi untuk mempromosikan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan motivasi untuk mendorong pengembangan sikap dan tindakan profesional dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kompensasi untuk interaksi dengan karyawan bisa sangat tinggi. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk imbalan kerja dan insentif untuk menghargai usaha dan mempertahankan pertumbuhan produktivitas (Kurniawan, 2015). Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kompensasinya. Setiap perusahaan harus bekerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui kompensasi yang adil dan wajar. Mengingat bahwa salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi aspirasi hidup mereka, gaji memiliki dampak besar pada seberapa puas karyawan dengan posisi mereka.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang dengan tujuan untuk mendukung mereka dalam merencanakan dan mengejar profesi pilihan mereka dan memungkinkan perusahaan dan karyawan yang bersangkutan untuk berkembang secara optimal. Dorongan untuk naik ke pekerjaan yang lebih baik dari yang Anda miliki sekarang adalah salah satunya (Jufrizen, 2015). Hotel Anggraeni Brebes merupakan salah satu perusahaan atau organisasi yang antara lain memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Layanan ini meliputi penginapan, pengiriman makanan dan minuman, layanan kamar, ruang pertemuan, dan banyak lagi. Hotel Anggraeni Brebes ini dibangun oleh Dr. (HC) H. Muhadi Setiabudi, salah satu pengusaha Brebes yang paling makmur. Di Brebes, Hotel Anggraeni memiliki lokasi di Tanjung, Jatibarang, Bumiayu, dan Keanggunan. Pertumbuhan sektor jasa dan jasa sangat difokuskan pada peningkatan reputasi perusahaan dan minat pelanggan

terhadap hotel, seiring dengan meningkatnya persaingan perhotelan di Kabupaten Brebes dan sekitarnya. dengan mengutamakan pelayanan dan meningkatkan efisiensi dan kompetensi sumber daya manusia.

Sebelum Hotel Anggraeni dapat mencapai tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, tampaknya masih ada beberapa kendala yang perlu diatasi. Akibatnya, membayar karyawan secara adil dan akurat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka, meningkatkan produktivitas mereka dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Karena penulis dipekerjakan oleh Hotel Anggraeni Tanjung, maka dapat digunakan sebagai sumber untuk mengevaluasi Hotel Anggraeni. Penulis dapat menyarankan sebuah penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" dengan mempertimbangkan latar belakang informasi yang diberikan di atas (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes)".

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

"Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan pekerjaan sebagai sumber daya manusia yang paling berharga dalam organisasi dan penggunaan peran dan aktivitas yang berbeda untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan efisien, adil bagi masyarakat, organisasi dan kepentingan orang banyak. Penelitian Sutrisno 2017. Tujuan mendasar dari manajemen sumber daya manusia adalah mengatur pergerakan orang dalam interaksi antar karyawan, yang seringkali memiliki tujuan yang saling bersaing. Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan sumber daya manusia secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan tertentu. Menilai kebutuhan staf, memotivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang berharga dengan menyelaraskan penghargaan dan tugas dengan tujuan dan sasaran organisasi adalah semua bagian dari proses manajemen sumber daya manusia. (Widodo, 2015).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan mata pelajaran yang berat dan sulit karena menurut Racwati dalam (Rahayuningsih, 2017) memadukan komponen emosional tenaga kerja dengan landasan pragmatisme, rasionalitas dan penalaran. Kompensasi dilakukan dalam upaya menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja serta efektivitas dan efisiensi produk akhir. Kompensasi, atau apapun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Sintaasih (2019), gaji merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap perluasan dan pengembangan retensi karyawan di perusahaan. Apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan dapat dianggap sebagai remunerasi. Menurut Edison (2017), "Kompensasi ini adalah jenis hadiah (baik berupa uang maupun materi) yang diterima karyawan atas kerja kerasnya".

Kompensasi sangat penting dalam lingkungan bisnis. Penghasilan tinggi biasanya dilihat sebagai hasil alami dari bakat seseorang oleh pekerja dengan kualifikasi dan keterampilan yang memadai. Kompensasi karyawan mengacu pada semua jenis kompensasi yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Definisi semua jenis remunerasi, yang secara eksklusif berhubungan dengan remunerasi finansial langsung dan tidak langsung, menghilangkan referensi apa pun pada manfaat uang. Kompensasi langsung dikaitkan dengan gaji pokok (base salary) dan mencakup penghasilan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan tambahan seperti tunjangan asuransi, tunjangan kesehatan, tunjangan tidak aktif dan tunjangan pensiun. Kompensasi mencakup semua hadiah uang, layanan terukur dan

manfaat yang diterima karyawan dari majikan mereka sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Purwanto S. Katidjan, 2017). Sinambela (2019) mengusulkan tiga metode pembayaran yang berbeda dalam karyanya, yaitu: Kompensasi langsung, Penggantian Tidak Langsung, dan Motivator. Dalam (Edison, 2017), Siagian mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pembayaran kompensasi, antara lain: Tarif yang relevan, Aplikasi Serikat, Efisiensi, dan Aturan upah dan gaji dalam organisasi perundang-undangan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir, menurut Nisrina Hamid (2021), adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan untuk menetapkan tujuan kehidupan profesional mereka di masa depan dalam perusahaan sehingga bisnis dan orang-orang yang terlibat dapat bergerak maju seefektif mungkin. Penelitian Afriadie Kurniawan tahun 2017 menemukan bahwa karir seseorang adalah kumpulan tugas yang mirip satu sama lain tetapi lebih relevan dengan posisi, pangkat, pendidikan, dan tanggung jawab mereka, yang mereka gunakan untuk perencanaan tenaga kerja dan penentuan gaji. Kemajuan karir akan meningkatkan daya cipta dan efisiensi sumber daya manusia karena mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

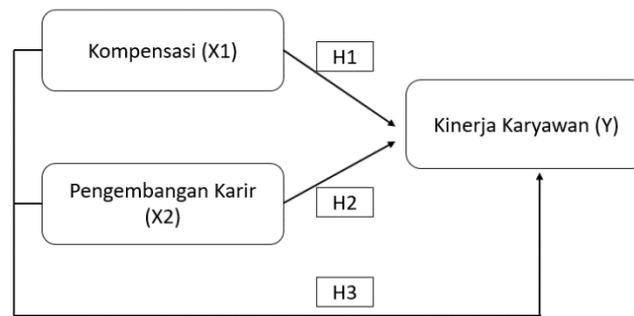
Tujuan pengembangan karir adalah menyelaraskan kebutuhan, keterampilan, dan aspirasi karyawan dengan peluang dan tantangan organisasi saat ini dan yang akan datang. Dengan kata lain, pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan peluang organisasi menempatkan kandidat yang ideal di lingkungan yang ideal pada waktu yang ideal. Landasan pengembangan karir adalah keyakinan bahwa untuk berkinerja baik dalam berbagai pekerjaan yang akan mereka hadapi selama karir mereka, karyawan memerlukan pengetahuan yang luas, pelatihan dan rotasi pekerjaan. Persiapan profesional jangka panjang seseorang untuk peran yang berbeda disebut pengembangan karir (Gunawan, 2017). Menurut Busro (2018) pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya: Kejelasan Karir, Pengembangan Diri, dan Perbaikan Mutu Kinerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut sebuah studi tahun 2017 oleh Rahayuningsih, kinerja karyawan adalah fungsi dari kaliber dan volume pekerjaan yang mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Pelaksanaan suatu kegiatan secara bertanggung jawab dan kesempurnaannya dengan hasil yang diharapkan dari seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah dan tanpa melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Perilaku dan hasil karyawan yang selaras dengan tujuan perusahaan menentukan kinerja. Definisi lain dari kinerja adalah seberapa baik kinerja karyawan dibandingkan dengan hasil yang diharapkan organisasi dari mereka. Hasil kerja yang terkait langsung dengan tujuan strategis bisnis, kepuasan pelanggan dan kemajuan ekonomi adalah kinerja (Afriadie Kurniawan, 2017). Menurut Hadari Nawawi dalam (Rahayuningsih, 2017), kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu: Faktor Ketrampilan, Pengetahuan dan Keahlian Pegawai, Faktor Sumber daya yang tersedia, Faktor Pengalaman Kerja, dan Faktor Motivasi Pegawai

Kerangka konseptual dapat diringkas sebagai berikut dengan mempertimbangkan latar belakang masalah, rumusan, dan analisis teori yang telah dikemukakan:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**  
Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

## METODE PENELITIAN

Hotel Brebes Regency Anggraeni Tanjung dan Jatibarang dijadikan sebagai lokasi penelitian ini. Penelitian dilakukan antara April dan Juli 2022 untuk mengumpulkan informasi bagi para ilmuwan dan melakukan studi lapangan. Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah kategori generalisasi yang terdiri dari objek atau individu yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari guna memperoleh kesimpulan. Tiga puluh dua karyawan dari hotel Anggraeni Tanjung dan Jatiabarang menjadi sampel untuk penelitian ini. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Observasi langsung, survei, wawancara, dan metode perekaman hanyalah beberapa dari strategi pengumpulan data. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan paket SPSS versi 24.

### 1. Uji Validitas

Burhan Bungin (2005) menegaskan bahwa keabsahan suatu alat ukur adalah ketepatannya dalam kaitannya dengan objek yang diukur, meskipun pengukuran tersebut sering diulang. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur harus akurat, terutama jika digunakan untuk menaikkan keabsahan data yang diteliti, yang akan menambah bobot kebenaran data tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengecek validitas kuesioner. Sebuah survei dianggap sah jika pertanyaannya dapat memberikan gambaran umum tentang topik yang sedang dievaluasi. Dalam skenario ini,  $n$  dievaluasi signifikansinya dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel untuk derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ . Jika nilainya positif dan  $r$ -hitung melebihi  $r$ -tabel, pernyataan tersebut benar. Validitas tes diperiksa berdasarkan korelasi antara setiap item pernyataan dan konstruk dari skor total. Dalam situasi ini,  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item, dan hasilnya dapat diamati dengan membandingkan  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel, di mana  $r$ -tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $df$  (derajat kebebasan) =  $n-2$ . (Signifikan 5%).

### 2. Uji Reliabel

Menurut Sugiyono (2018), suatu kuesioner dianggap kredibel jika jawaban responden terhadap suatu pertanyaan tetap konstan bahkan setelah beberapa kali evaluasi dan jika ada kesamaan data dari periode waktu yang berbeda. Jika nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, data menunjukkan ketergantungan yang normal.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas mencoba untuk memastikan distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaliknya sebelum data diolah dengan model penelitian.

Metode Kolmogorov-Smirnov merupakan strategi yang tepat dan berguna untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini normal atau tidak. Data yang diperiksa normalitasnya dibandingkan dengan sekumpulan data normatif menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Sujarweni, 2015). Saat membuat keputusan: Data berdistribusi teratur jika  $Sig > 0,05$ . Dan Data tidak berdistribusi teratur jika  $Sig < 0,05$ .

## 2. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2011; 166), tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keakuratan spesifikasi model. Tes ini biasanya digunakan sebagai premis dalam analisis korelasi atau regresi linier. Kedua variabel tersebut dianggap memiliki hubungan linier apabila tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

## 3. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah variabel pengganggu selama periode waktu tertentu dan variabel sebelumnya dalam model regresi linier berkorelasi. Masalah autokorelasi adalah masalah berbasis korelasi. Karena semua pengamatan berikutnya terkait dalam waktu, autokorelasi terjadi. Autokorelasi (d) dapat ditentukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (Ghozali, 2013).

## 4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas (independen) digunakan untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi hubungan antara variabel independen. Jika terdapat hubungan antar variabel bebas maka model regresi mengalami masalah multikolonieritas (Ghozali, 2013).

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians dan residual dalam model regresi tetap konstan dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan berikutnya. Ketika varians dan residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, dikatakan heteroskedastis daripada homoskedastis. Model regresi dikatakan baik jika ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas suatu model dapat diperiksa dengan uji Glejser. Dijamin tidak terjadi heteroskedastisitas ketika mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (Noor, 2014).

## Analisis Regresi Berganda

### 1. Uji Simutan (Uji F)

Pada dasarnya, uji F statistik menilai apakah semua variabel independen dalam model secara kolektif berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan pengujian hipotesis bersamaan. Menurut Sumanto (2014), tujuan dari pengujian simultan adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Semua faktor independen diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ketika  $Sig$  lebih besar dari 0,05. Berdasarkan nilai  $f$  hitung dengan  $f$  tabel menggunakan rumus  $f$  tabel  $Df 1 = (\text{Jumlah Semua Variabel} - 1)$ .

Rumus :

$$df 2 = (n-k-1)$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Responden Atau Sampel

k = Jumlah Variabel Independen  
1 = Rumus Statistik

## 2. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sumanto (2014), ketika skor Sig adalah 0,05, tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi (Sig.) 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, maka hipotesis diterima.  $(df) = n - k - 1$ . Dikatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima jika nilai t hitung  $>$  t tabel:

a = Tingkat Kesalahan  
n = Jumlah Data Responden  
k = Jumlah Variabel Independen  
1 = Rumus Statistik

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengajukan izin penelitian di Hotel Anggraeni Jatibarang dan Tanjung Brebes pada tanggal 28 April 2022. Peneliti juga berbicara dengan pengelola Hotel Anggraeni Jatibarang dan Tanjung Brebes. Untuk melakukan penelitian ini, data sampel dari 32 staf Hotel Anggraeni Tanjung dan Jatibarang dikumpulkan. Karena penulis juga bekerja di Hotel Anggraeni Tanjung, maka teman membantu penulis menyebarkan kuesioner di hotel Anggraeni Jatibarang. Alhasil, proses pendataan hanya memakan waktu sekitar 4 hari. Beberapa orang mengisi formulir offline, seperti yang dikirimkan ke teman di Jatibarang menggunakan Google Form untuk wilayah Tanjung dan untuk wilayah Jatibarang.

## Uji Validitas

Untuk memastikan apakah barang tersebut valid, maka dilakukan uji validitas. Ketika pertanyaan atau pernyataan dalam suatu instrumen dapat mengukur baik hal-hal yang ingin diukurnya maupun hal-hal yang dapat diukurnya, maka dikatakan berhasil.

Persyaratan instrumen dianggap valid dalam penelitian ini jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3494), yaitu signifikan 5%.

Tabel. 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,838	0,3494	Valid
2	0,762	0,3494	Valid
3	0,789	0,3494	Valid
4	0,747	0,3494	Valid
5	0,720	0,3494	Valid
6	0,828	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel. 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karir

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,3494	Valid
2	0,561	0,3494	Valid
3	0,743	0,3494	Valid
4	0,805	0,3494	Valid
5	0,544	0,3494	Valid
6	0,546	0,3494	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel. 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,558	0,3494	Valid
2	0,702	0,3494	Valid
3	0,576	0,3494	Valid
4	0,764	0,3494	Valid
5	0,397	0,3494	Valid
6	0,657	0,3494	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karena r hitung (0,3494) memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari r tabel (0,3494), maka semua pertanyaan dan pernyataan sah dan sesuai sebagai alat penelitian. Tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 mendukung hasil ini.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), suatu kuesioner dianggap kredibel jika jawaban responden terhadap suatu pertanyaan tetap konstan bahkan setelah beberapa kali evaluasi dan jika ada kesamaan data dari periode waktu yang berbeda. Jika nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, data menunjukkan ketergantungan yang baik.

Tabel. 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,863	Reliabel
Pengembangan Karir	0,716	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,657	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Karena semua variabel memiliki Cronbach alpha > 0,6, data pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua ukuran variabel dari kuesioner adalah benar. Hal ini menunjukkan validitas kuesioner sebagai alat ukur yang reliabel untuk variabel instrumen penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel. 5  
Hasil Uji Normalitas Program spss  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11093880
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.087
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi teratur karena nilai signifikansinya  $0,200 > 0,05$ .

### Uji Linieritas

Jika deviasi tanda dari linieritas lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat berhubungan linier. Sebaliknya, jika Sig.deviasi dari linearitas lebih kecil dari 0,05, maka tidak ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel. 6  
Hasil Uji Linieritas program spss  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jumlah_Kinerja_Karyawan * Jumlah_Kompensasi	Between Groups	(Combined)	88.446	10	8.845	4.089	.003
		Linearity	68.954	1	68.954	31.875	.000
		Deviation from Linearity	19.493	9	2.166	1.001	.469
	Within Groups		45.429	21	2.163		
Total			133.875	31			

Dengan nilai signifikansi non-linieritas sebesar  $0,469 > 0,05$ , hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan linier antara gaji dengan perkembangan karir dengan kinerja karyawan.

### Uji Autokorelasi

Error noise model regresi linier pada periode t dan error pada periode t sebelumnya dibandingkan menggunakan uji autokorelasi untuk melihat apakah terdapat korelasi. Keputusan tersebut didasarkan pada asumsi bahwa tidak akan terjadi autokorelasi jika  $d$  (Dorbin Watson)  $dl$  atau  $d > 4-dl$ . Ketika nilai  $d$  jatuh dalam kisaran  $4-du-du-d$ , tidak ada autokorelasi. Seseorang dapat menyimpulkan bahwa baik  $dl$   $d$   $du$  maupun  $4-du$   $d$   $dl$  tidak konklusif.

Tabel. 7  
Hasil Uji AutoKorelasi program spss  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.695	1.149	1.874

a. Predictors: (Constant), Jumlah\_Pengembangan\_Karir, Jumlah\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Jumlah\_Kinerja\_Karyawan

Tabel.8 Hasil dari Durbin Watson

d	dl	du	4-dl	4-du
1,874	1,309	1,574	2,691	2,426

Jika hasil dari tabel di atas adalah  $ddl$  atau  $1,874 > 1,309$  maka dapat dikatakan terdapat autokorelasi antara gaji dan peningkatan karir dengan prestasi kerja.

### Uji Multi kolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada interkorelasi - hubungan penting antara variabel independen. Pengungkapan ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Tolerance dan VIF (Varlance Inflation Factor). multikolinearitas elemen penting tidak terjadi jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Kedua, jika VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel. 9  
Hasil Uji Multikolinearitas program spss  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.184	3.689		-.050	.961		
	Jumlah_Kompensasi	.651	.077	.902	8.399	.000	.854	1.171
	Jumlah_Pengembangan_Karir	.433	.096	.483	4.495	.000	.854	1.171

a. Dependent Variable: Jumlah\_Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut di atas, nilai toleransinya adalah 0,854. menunjukkan bahwa nilainya lebih dari 0,10. Nilai toleransi menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. maka nilainya adalah 10% lebih sedikit karena VIF hanya bernilai 1,171. Akibatnya, dapat diasumsikan bahwa multikolinearitas tidak memiliki gejala..

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba menguji apakah residual dari setiap pengamatan dalam model regresi memiliki variansi yang sebanding. Model yang kuat ditandai dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Salah satu pendekatan yang paling menantang adalah tes Glejser. Keputusan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser tidak diperlukan jika nilai signifikan antara variabel bebas dan residual mutlak lebih dari 0,05, yang menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel. 10  
Hasil Uji Heteroskedastisitas model glejser progam spss  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.176	2.219		.530	.600
	Jumlah_Kompensasi	-.035	.047	-.147	-.747	.461
	Jumlah_Pengembangan_Karir	.023	.058	.078	.396	.695

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dan nilai signifikan variabel kompensasi yaitu  $0,461 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir adalah  $0,695 > 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat bila terdapat dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2018).

### Uji Parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel. 11  
Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-.184	3.689		-.050	.961
	Jumlah_Kompensasi	.651	.077	.902	8.399	.000
	Jumlah_Pengembangan_Karir	.433	.096	.483	4.495	.000

a. Dependent Variable: Jumlah\_Kinerja\_Karyawan  
Sumber : Data Primer diolah,2022

1. Variabel Kompensasi. Nilai t hitung untuk pengaruh x1 terhadap Y adalah 8,399 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000-0,05. Dengan nilai t-tabel sebesar 2,042 maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Pengembangan Karir. Pengaruh x2 terhadap Y diketahui t-hitung sebesar 4,495 dan tingkat signifikansi 0,000-0,05. Tabel 3.32 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji-f dirancang untuk menguji apakah variabel independen kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini adalah hasil yang diperoleh:

Tabel. 12  
Hasil Uji F program spss

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.615	2	47.808	36.237	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.260	29	1.319		
	Total	133.875	31			

a. Dependent Variable: Jumlah\_Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Jumlah\_Pengembangan\_Karir, Jumlah\_Kompensasi  
Sumber : Data Primer diolah, 2022

Nilai signifikan pengaruh simultan gaji dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 0,05, dan nilai F hitung sebesar 36,237 > F Tabel 3.32, mendukung kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Diketahui t-hitung sebesar 8,399 dan nilai signifikansi pengaruh x1 terhadap Y adalah 0,000 0,05. Tabel T 2.042. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh

pengembangan karir. Diketahui t-hitung sebesar 4,495 dan nilai signifikansi pengaruh  $x^2$  terhadap Y adalah 0,000 0,05. Tabel 3.32 dalam T. Kompensasi dan peningkatan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai hitung F sebesar 36,237 dan nilai signifikansi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersamaan adalah 0,000 0,05. Tabel 3.32 dalam F.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afriadie Kurniawan, M. Y. (2017). Jurnal Manajemen Dan Inovasi. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh, 119 - 133.
- Busro, M. (2018). Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Burhan Bungin. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Karya Grafindo Persada.
- Edison, D. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabet.
- Gunawan, A. (2017). JOM Fekon Vol. 4 No. 1. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadapkepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru , 870 - 883.
- Jufrizen, S. M. (2015). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 37 - 47.
- Kurniawan, K. Y. (2015). AGORA Vol. 3, No. 2,. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global, 115 - 120.
- Mujiati, K. A. (2018). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 11,. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel, 5814 - 5845.
- Nisrina Hamid, A. A. (2021). Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa,Volume 1 Nomor 1 . Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari, 200- 214.
- Purwanto S. Katidjan, S. P. (2017). Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3,. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, 429 – 446.
- Rahayuningsih, S. (2017). Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank Ke-3 . Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang), 702 - 7011.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sintaasih, N. P. (2019). E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan, 5762-5782.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Statistika Penerapan*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic).
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-9. Jakarta: Kencana.
- Tungga, A. W. (2014). Metodologi Peneltian Bisnis. Edisi Cetakan 1. Yogyakarta: Graha ILMU.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta:Pustaka Baru Pers, 2015), h.52-56