

ABSTRAK

KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMAFITRO CABANG BANDUNG

Oleh
Benedicta Ribka Anggi Yulika
21214121

Pembimbing: Isniar Budiarti, S.E., M.Si

Di era globalisasi saat ini efisiensi dan efektivitas perusahaan sangatlah penting di dalam sebuah perusahaan untuk menunjang produktivitas perusahaan. Untuk menunjang berjalannya suatu perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia. Untuk mencapainya semua hal itu tidak terlepas dari kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi keberlangsungan karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan tersebut. Kompensasi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dalam berkarir. Biasanya karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, akan bekerja secara optimal. Komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan upaya pengembangan karir karyawan. Karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi pegawai itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji analisis kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif pada random sampling. Sementara dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan yaitu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang berpengaruh paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

**Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir
Kinerja Karyawan.**

Di eraglobalisasi dan perkembangan teknologi saat ini efisiensi dan efektivitas perusahaan sangatlah penting di dalam sebuah perusahaan untuk menunjang produktivitas perusahaan. Salah satu yang paling menunjang adalah *digitalprinting*. *Digitalprinting* adalah metode pencetakan modern dalam mencetak gambar/citra *digital* yang diolah oleh komputer ke permukaan material atau media fisik oleh mesin cetak (*printer*). Pada umumnya, proses ini digunakan untuk pekerjaan percetakan dengan volume atau jumlah terbatas. Dengan metode *digitalprinting*, beragam kebutuhan cetak dapat diselesaikan dengan cepat dan akurat. *Digitalprinting* tidak hanya dihubungkan dengan industri cetak dengan volume besar, tetapi juga dapat juga berkaitan dengan industri promosi baik dalam ruang *indoor* juga luar ruang atau *outdoor*.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai “pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial” Marwansyah (2010). Sumber daya manusia itu sendiri nantinya akan dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan agar perusahaan dapat tetap berjalan.

Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan erat

dengan peningkatan kinerja karyawan. Seharusnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. PT. Samafitro Cabang Bandung memberikan kompensasi kepada karyawan yang berupa “gaji, tunjangan, dan bonus kinerja” setiap akhir tahunnya, diberikan berdasarkan pada “jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap pegawai”.

Selain kompensasi, komitmen organisasi pada setiap karyawan juga sangat penting. Karena “dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.”

Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat memberikan “perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya”. Sehingga apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan juga perlu menyadari bahwa tidak hanya kompensasi dan komitmen organisasi yang diperlukan perusahaan tetapi pengembangan karier juga penting dalam perusahaan. Pengembangan karier yang positif bagi tenaga kerja adalah cara untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, dengan mengenali dan menanggapi kebutuhan karyawan dan akan mendapatkan hasil yang terbaik.

Jika semua komponen di atas telah dipenuhi oleh perusahaan maka kinerja yang optimal dapat dicapai oleh perusahaan, hal ini akan sesuai

dengan “anggota organisasi di dalamnya bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, kinerja pada suatu perusahaan erat juga kaitannya dengan peranan manusia dalam organisasi tersebut”.

IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah dalam pwnwlitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya peran pimpinan dalam bertindak adil dalam pemberian kompensasi. Seperti adanya karyawan yang merasa jika pemberian kompensasi kurang adil.
2. Beberapa karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak merasa puas atau merasa kecewa dengan keadaan perusahaan. Karyawan juga cenderung akan meninggalkan perusahaan apabila terjadi masalah di dalam perusahaan.
3. Beberapa karyawan masih tidak ingin dipindah tugaskan. Adanya pengembangan karier dengan konsekuensi pemindah tugas karyawan dari dalam kota keluar kota membuat banyak pegawai yang tidak setuju.
4. Penyelesain pekerjaan dan tanggung jawab karyawan tidak sesuai dengan target yangtelah ditentukan oleh perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangann Karier dan Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.
2. Apakah terdapat peengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Padda PT. Samafitro Cabang Bandung.
3. Apakah teerdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.

MAKSUD DAN TUJUAN

Maaksudd dari penelitianini adalah penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja karyawan serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan dituangkan ke dalam penelitian ini.

Tujuan

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Komitmen Organisasi , Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samafitro Cabang Bandung.

KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikaann kegunaan bagi penulis” dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti”.

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti
“Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan mengenai Analisis Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan.”
2. Diharapkan dapat memberikaan informasi yang berguna dan baik tentang Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan.

Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Untuk menaambbah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Analisis Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. melalui penerapan ilmu dan eori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan dan referensi mengenai Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. Semoga penulis lain lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

“Menurut Umar (2007) adalah”. “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.””

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Sedarmayanti (2011) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka” .

Indikator-indikator kompensasi adalah “Gaji, Insentif, Bonus, Upah, Premi, Pengobatan, Asuransi”.

Komitmen Organisasi

Menurut Ivancevich (2007) “komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi”.

Indikator-indikator Komitmen Organisasi adalah “Komitmen efektif (*Affective Commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), Komitmen normative (*normative commitment*).”

Pengembangan Karir

Menurut Siagian “pengembangan karier adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension”.

Menurut Isniar Budiarti dan Trustorini Handayani (2010) “pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karier di masa sekarang dan masa depan”.

Indikator-indikator “Pengembangan karir adalah Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir, Kepedulian Para Atasan Langsung, Informasi Tentang Berbagai Peluang

Promosi, Minat Untuk Dipromosikan, Tingkat Kepuasan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pada hakikatnya, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut”.

Menurut Isniar Budiarti (2013) “kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu”.

Indikator-indikator kinerja karyawan adalah “Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerjasama.”

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif danverifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan sejauh mana kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung. Sedangkan metode verifikatif di dalam penelitian ini yaitu mengetahui hasil dari hipotesis mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan statistik sehingga dengan adanya hasil tersebut dapat dibuktikan hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber penelitian yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan kuesioner pada karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung. Data sekunder yang digunakan adalah jurnal, penelitian terdahulu, buku yang membahas materi penulis, dll

Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 48 responden dari 89 populasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah “analisis regresi liner. Sementara uji hipotesis menggunakan uji-T. pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear bertujuan untuk “mengetahui kekuatan pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir untuk mencapai Kinerja Karyawan”. Persamaan linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = 6,813 + 0,211X_1 + 0,331X_2 + 0,261X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear tersebut masing-masing variabel

dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai 6,813, artinya bahwa jika semua variabel bebas yakni kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karir bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,813. Jadi jika PT. Samafitro Cabang Bandung tidak meningkatkan insentif, karyawan tidak mampu bersikap loyal dan justru meninggakan perusahaan, dan karyawan tidak berminat untuk meningkatkan karirnya maka kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung juga tidak akan mengalami peningkatan.
- b. Nilai 0,211 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kompensasi, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,211. Jadi jika PT. Samafitro Cabang Bandung mampu menaikkan jumlah insentif yang diberikan pada karyawannya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.
- c. Nilai 0,331 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada komitmen organisasi, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,331. Jadi jika karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung mampu meningkatkan komitmen organisasinya di dalam perusahaan dengan cara bersikap loyal dan bertanggung jawab pada perusahaan, maka

kinerja karyawan karyawan tersebut juga akan meningkat.

- d. Nilai 0,261 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada pengembangan karir, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,261. Jadi jika karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung berminat untuk mengikuti atau melaksanakan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan seperti minat untuk di promosikan jabatannya dan siap di tugaskan diluar kota maka kinerja karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung juga akan meningkat.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk “menegetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti ditribusi normal.” Jika asumsi ii dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regreesi yang baik adalah model regresi yang “memiliki nilairesidual yang terdistribusi secara normal”. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan “melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual)* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai probabilitas (*asymtotic*

significance) lebih besar dari 0,05” “(Imam Ghozali, 2014) maka data residual tersebut telah normal”.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	2,038
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,059
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,660
Asymp. Sig. (2-tailed)		,777

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan (*output*) SPSS

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* diatas, diperoleh nilai probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,777. “Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi sudah berdistribusi normal”.

Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* adalah ”uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas”. Model regresi yang baik adalah “yang tidak terdapat korelasilinier/hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. “Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinieritas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh

kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti.” Uji *multikolinieritas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10”.

Tabel 4.30 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	,544	1,84
Komitmen Organisasi (X2)	,557	1,795
Pengembangan Karier (X3)	,546	1,832

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan (*output*) SPSS

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa “ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*”.

Menurut Gujarati (2003) dengan demikian berarti “semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar kesalahannya semakin besar pula”. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui “apakah dalam model regresi terjadi kesaalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan kepengamatan lain.” Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut:

1. “Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.”
2. “Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.”

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi bertujuan untuk “melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)”. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,875 ^a	,766	,751	2,106015

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X3), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dengan kinerja karyawan adalah “sebesar 0,875. Nilai 0,875 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,81-1,00 termasuk kategori tinggi”. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang tinggi yang berarti bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung. Yang artinya jika kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karier pada PT. Samafitro Cabang Bandung meningkat maka kinerja karyawan di PT. Mafitro Cabang Bandung juga akan meningkat. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

Koefisien Korelasi Parsial X₁ Correlations

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	,774**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,774	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Hasil Pengolahan (output) SPSS

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,774. Nilai 0,774 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi dimana terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja, dimana semakin baik kompensasi maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung begitupun sebaliknya. Yang artinya kompensasi berperan sangat penting terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi Parsial X₂ Correlations

		Komitmen Organisasi (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Komitmen Organisasi (X ₂)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 48	,726** ,000 48
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,726** ,000 48	1 48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,726. Nilai 0,726 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa “terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan”, dimana semakin baik komitmen organisasi maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung begitupun sebaliknya. Yang artinya komitmen organisasi berperan sangat penting terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016) yang mengatakan bahwa “komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen

normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Maka jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki rasa bertanggung jawab maka kinerja karyawan akan meningkat dan visi misi perusahaan juga dapat tercapai dan sesuai dengan target perusahaan.

Koefisien Korelasi Parsial X₃ Correlations

		Pengembangan Karier (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengembangan Karier (X ₃)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 48	,747** ,000 48
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,747** ,000 48	1 48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,747. Nilai 0,747 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik pengembangan karier maka akan

diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung begitupun sebaliknya. Yang artinya pengembangan karir berperan sangat penting terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFESIEN DETERMINASI

Koefisien Determinasi digunakan sebagai alatukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabelvariabel independen secara bersama-sama dalam memberikan kontribusi ataupun pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagaiberikut:

Koefisien Determinasi (R-square) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,875 ^a	,766	,751	2,106015

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X₃), Komitmen

Organisasi (X₂), Kompensasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan (output) SPSS

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,766 atau 76,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karir secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

pada PT. Samafitro Cabang Bandung sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian. Misalnya pengaruh dari motivasi, kompetensi, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan untuk melihat besar kontribusi dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil perkalian antara nilai *beta* dengan *zero order* sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Parsial Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations
	Beta	Zero-order
1		
Kompensasi (X1)	,399	,774
Komitmen Organisasi (X2)	,291	,726
Pengembangan Karier (X3)	,331	,747

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan (output) SPSS

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zero order*:

- Variabel kompensasi
 $= 0,339 \times 0,774 = 0,309$ atau 30,9%

2. Variabel komitmen organisasi = $0,291 \times 0,726 = 0,211$ atau 21,1%
3. Variabel pengembangan karier = $0,331 \times 0,747 = 0,247$ atau 24,7%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 76,6% ternyata sebesar 30,9% diberikannya oleh variabel kompensasi, dari komitmen organisasi sebesar 21,1% dan dari variabel pengembangan karier sebesar 24,7%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berkontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,036 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,036 > 2,015$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung. Signifikan disini berarti kompensasi memiliki

peranan yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi karena semakin baik kompensasi maka semakin baik juga kinerja karyawannya.

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,977 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,005. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,977 > 2,015$) dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung. Yang artinya bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.
- Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
Hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 3,352 dan nilai *p-*

value (Sig.) sebesar 0,002. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,352 > 2,015$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samafitro Cabang Bandung. Artinya pengembangan karir merupakan salah satu hal utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Karena jika pengembangan karir semakin baik maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kompensasi di PT. Samafitro Cabang Bandung berada pada kategori cukup baik yang didalamnya diukur melalui tujuh indikator, yaitu “gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, dan asuransi”. Indikator asuransi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung merasa jika perusahaan memperhatikan betul kesehatan dan pengobatan karyawannya, sedangkan insentif memperoleh skor yang paling rendah akan tetapi masih masuk kategori cukup baik, karena karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung merasa jika insentif yang merek terima kurang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
2. Komitmen Organisasi di PT. Samafitro Cabang Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu “komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan Komitmen Normative”. Indikator komitmen berkelanjutan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik artinya karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung kurang memiliki sifat loyal terhadap perusahaan tempat mereka, sedangkan indikator Komitmen Afektif memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik yang artinya karyawan PT. Samafitro Cabang Bandungs selalu berusaha secara optimal dalam bekerja demi tujuan memajukan perusahaan.
3. Pengembangan Karier pada karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung saat ini tergolong baik. Terdiri dari 5 indikator yaitu perlakuan yang adil dalam berkarier, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang peluang promosi, minat untuk di promosikan, dan tingkat kepuasan. Indikator Kemampuan yang adil dalam berkarier memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa PT. Samafitro Cabang Bandung memperlakukan karyawannya

secara adil dalam bekerja maupun dalam memberikan peluang promosi. Sedangkan indikator minat untuk di promosikan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung masih sulit untuk mau di tugaskan di luar kota dengan berbagai alasan .

4. Dari 5 indikator Kinerja, yaitu, “kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan, kehadiran dan kemampuan kerja sama””. Indikator kehadiran memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung sebagian besar selalu hadir pada hari kerja dan selalu datang tepat waktu, sedangkan indikator ketepatan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik artinya karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung cenderung tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Akan tetapi secara umum ukuran untuk Kinerja masuk ke dalam kategori baik.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung.
6. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung.

7. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung.

SARAN

1. Kompensasi pada PT. Samafitro Cabang Bandung sudah cukup. Namun dalam hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan insentif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawannya agar karyawan merasa dihargai kerja kerasnya sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat dan target perusahaan dapat terpenuhi.
2. Komitmen organisasi pada PT. Samafitro Cabang Bandung sudah cukup baik. Namun karyawan sebaiknya bersikap loyal dengan cara bertahan pada perusahaan jika terjadi masalah dan membantu menyelesaikan masalah yang ada dan memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi. Perusahaan harus bisa meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan cara meningkatkan fasilitas di dalam perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga dapat memberikan reward kepada karyawannya di akhir tahun seperti mengajak karyawannya untuk berlibur keluar kota agar karyawan bisa sedikit mengurangi stress kerjanya.

3. Pengembangan karir pada PT. Samafitro Cabang Bandung baik. Namun sebaiknya karyawan PT. Samafitro Cabang Bandung selalu siap jika sewaktu waktu perusahaan meminta untuk karyawan pindah keluar kota dan diberikan tanggung jawab yang lebih besar. Jika karyawan mau dan siap untuk dipindahkan keluar kota dan melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar maka secara langsung kesejahteraan karyawan tersebut akan semakin lebih baik. Perusahaan dapat memberikan jaminan kepada karyawannya untuk mendapatkan kenaikan gaji dan kenaikan jabatan jika mereka mau di pindahkan ke luar kota.
4. Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Samafitro Cabang Bandung berada pada kondisi baik. Namun ada hal yang harus diperhatikan oleh karyawan yaitu masalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Sebaiknya karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu agar target-target perusahaan dapat terpenuhi guna memajukan perusahaan menjadi lebih baik. Perusahaan dapat menerapkan berbagai cara untuk memotivasi karyawannya agar bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Salah satu caranya adalah dengan memberikan bonus lebih jika karyawan

mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan S.P. Malayu, (2002). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Isnari Budiarti. (2009). *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard*. Volume III 1, Januari 2009

Isnari Budiarti. *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Bandung*.

Isnari Budiarti. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol.01. ISSN 2086-1109.

Isnari Budiarti, Trustorini Handayani. (2010) *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung*.

Ivancevich. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga :

Marwansyah. (2010) *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Umar. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta