

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agus Purwanto<sup>1)</sup>, Endah Marendah Ratnaningtyas<sup>2)</sup>, Theresia Lounggina Luisa Peny<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Mahakarya Asia, <sup>3</sup>Universitas Tribuana Kalabahi

email : [aguspurwanto0882@gmail.com](mailto:aguspurwanto0882@gmail.com)<sup>1</sup>, [Ratnaningtyasendah9@gmail.com](mailto:Ratnaningtyasendah9@gmail.com)<sup>2</sup>, [ginpeny83@gmail.com](mailto:ginpeny83@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan dan bisa bermanfaat Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguworharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik angket atau kuisioner dengan membagikan sejumlah pernyataan tertulis kepada semua karyawan sebanyak 35 orang untuk memperoleh informasi-informasi Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguworharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Berdasarkan hasil dari analisis hasil uji  $t$  dapat dilihat bahwa faktor Kompensasi ditunjukkan bahwa dengan nilai  $t_{hitung}$  3.472 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.001 ( $3.472 > 2.037$ ), Artinya faktor Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta, dan faktor Pengembangan Karier bahwa dengan nilai  $t_{hitung}$  3.046 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.037 ( $3.046 > 2.037$ ), Artinya faktor Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta, dari hasil uji  $F_{hitung}$  juga dapat dilihat bahwa faktor Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan bahwa dengan nilai  $F_{hitung}$  11.128 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.294 ( $11.128 > 3.294$ ). Artinya faktor Kompensasi dan faktor Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta, dari hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R$  Square) diperoleh  $R^2$  sebesar 0.630 (63,0%) dimana faktor Kompensasi dan faktor Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta. Artinya untuk 0,370 (37,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan**

### Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, career development on employee performance and can be useful at PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran North Ring Road, Maguworharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. The data collection method used in this research is using a questionnaire or questionnaire technique by distributing a number of written statements to all 35 employees to obtain information at PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran North Ring Road, Maguworharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Based on the results of the analysis of the results of the  $t$  test, it can be seen that the compensation factor is shown that the  $t$ count value of 3,472 is greater than the  $t$ table value of 2,001 ( $3,472 > 2,037$ ), meaning that the compensation factor partially affects employee performance at PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta, and the Career Development factor that the  $t$ count value of 3,046 is greater than the  $t$ table value of 2,037 ( $3,046 > 2,037$ ), This means that the Career Development factor partially affects employee performance at PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta, from the results of the  $F$ count test, it can also be seen that the Compensation and Career Development factor on Employee Performance is shown that the  $F$ count value of 11,128 is greater than  $F$ table 3,294 ( $11,128 > 3.294$ ). This means that the Compensation factor and Career Development factor simultaneously affect employee performance at PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta, from the results of the Coefficient of Determination Test ( $R$  Square) obtained  $R^2$  of 0.630 (63.0%) where the Compensation factor and Career Development factor on Employee Performance at PT. BPR Alto Makmur Yogyakarta. This means that for 0.370 (37.0%) it is influenced by other variables not examined.

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

### PENDAHULUAN

Salah satu sarana yang mempunyai peranan strategis dalam kegiatan perekonomian adalah perbankan. Bank merupakan suatu lembaga yang mendapatkan izin untuk mengerahkan dana yang

berasal dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang berupa pinjaman, sehingga bank berfungsi sebagai perantara antara penabung dan pemakai akhir, rumah tangga dan perusahaan. Peran strategis perbankan disebabkan oleh fungsi utama perbankan sebagai *financial intermediary*, yaitu sebagai suatu wahana yang dapat menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien (Yaseen, A,2013).

Perbankan sebagai suatu lembaga yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat pada akhirnya akan memiliki peranan yang strategis untuk mendukung pelaksanaan pembangunan nasional, yakni dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak (Harlie, M,2010). Perbankan mengalami perkembangan pesat. Perusahaan perbankan yang bergerak di bidang jasa pelayanan tentunya perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan layanan yang terbaik (Samina. N,2011). Perubahan yang terjadi pada sektor perbankan tersebut bahwa perbankan saat ini mengalami perubahan baik pada sisi kompetisi maupun regulasi yang memaksanya untuk beradaptasi terhadap lingkungan baru tersebut. Secara nyata memang terlihat adanya ancaman terhadap kompetisi yang sangat ketat di satu sisi, tetapi terlihat pula adanya *market power* yang potensial pada sisi yang lain. Berdasarkan fakta tersebut, perbankan harus melakukan berbagai perubahan agar tetap kompetitif dan tidak ditinggalkan pelanggannya (Yikwa, L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M,2017).

Persaingan yang semakin ketat dengan segala perubahan yang terjadi, telah mendorong setiap perusahaan untuk memfokuskan pada layanan yang maksimal kepada pelanggan dalam upaya untuk menciptakan dan mempertahankan kesetiaan pelanggan (Rumere, L. O., Pio, R. J., dan Tampi, J. R. E,2016). Perusahaan perbankan harus melakukan upaya pemasaran melalui penciptaan produk yang lebih inovatif dan terintegrasi sehingga pelanggan akan terlayani setiap transaksi yang diperlukan dengan harga yang kompetitif, bentuk promosi yang tidak menjebak, dan tempat yang strategis dan yang terjangkau serta kualitas pelayanan yang baik (Kurniawan, K. Y,2015).

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik.

**Tabel 1.1**

**Pendapatan PT. BPR Alto Makmur**

**Tahun 2016 - 2021**

No.	Tahun	Jumlah Pendapatan
1	2016	Rp. 1.124.091.046,00
2	2017	Rp. 1.252.620.663,00
3	2018	Rp. 1.416.614.401,00
4	2019	Rp. 792.135.169,00
5	2020	Rp. 1.333.731.993,00
6	2021	Rp. 1.278.500.050,00

Sumber : Tabel 1.1 PT. BPR Alto Makmur 2021

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran (Ringroad Utara), Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta selama dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 (5 tahun) tidak stabil, bahkan mengalami turun naik dibuktikan dengan jumlah pendapatan dari tahun 2016 sebesar Rp.1.124.091.046.00, tahun 2017 sebesar Rp. 1.252.620.663.00, tahun 2018 sebesar Rp.1.416.614.401.00, tahun 2019 sebesar Rp.792.135.169.00. tahun 2020 sebesar Rp. 1.133.731.993.00 dan tahun 2021 sebesar Rp.1.278.500.050.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka sangat berperan motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana setiap perusahaan mengharapkan prestasi kerja yang lebih baik. Apabila prestasi kerja berkualitas maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul mengenai **“Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran (Ring Road Utara), Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta).**

## **METODE PENELITIAN**

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah semua karyawan tetap pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Objek penelitian adalah Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini adalah bersifat persepsional dengan menggunakan metode *sensus* yang dimaksudkan untuk menjelaskan dan mengeksplorasi (menggali) variabel-variabel penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri Kompensasi (X<sub>1</sub>), dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta.

#### **2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Variabel terikat dikonotasikan dengan huruf (Y).

### **Populasi**

Pengertian populasi menurut Narimawati Umi (dalam Fernando, 2016) adalah “Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Alto Makmur dan nasabah yang yang berprofesi sebagai karyawan sebanyak 35 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diperoleh langsung berupa opini atau pendapat dari subjek yang diteliti (responden) dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

#### **1) Data Primer**

Data primer yaitu data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya (Simamora, 2013).

Data primer dari peneliti ini diperoleh hasil penyebaran kuesioner pada responden.

#### **2) Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang tersedia, atau sudah dikumpulkan untuk salah satu tujuan sebelumnya (Simamora, 2013). Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, buku-buku referensi, internet, peraturan-peraturan, jurnal dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang berkaitan dengan masalah “Sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dilakukan terhadap butir pertanyaan dengan menggunakan *product moment correlation* yang mempunyai rumus sebagai berikut (Nurgiantoro, Statistik Deskriptif, 2011:298).

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

#### Keterangan:

$R_{xy}$	= Koefisien korelasi antara x dan y
$\sum x$	= Jumlah skor bagian
$\sum y$	= Jumlah skor faktor
$\sum xy$	= Jumlah perkalian antara x dengan y
n	= Jumlah sampel

Jika koefisien korelasi  $r$  antara masing-masing pertanyaan dengan skor yang diperoleh  $\geq$  koefisien korelasi di tabel nilai kritis  $r$ , yaitu pada taraf signifikansi 5% maka instrumen tes yang diuji coba tersebut dapat dinyatakan valid.

Dengan kriteria hasil pengujian:

- Apabila  $r_{hitung} > 0,05 > r_{tabel}$  maka pertanyaan yang diajukan sudah memenuhi syarat validitas.
- Apabila  $r_{hitung} < 0,05 < r_{tabel}$  maka pertanyaan yang diajukan belum memenuhi syarat validitas

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbatch*. Adapun rumus koefisien *alpha cronbatch* adalah (Nurgiantoro,2011).

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \partial b^2}{\partial^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$	= reliabilitas instrumen
k	= jumlah butir pertanyaan
$\sum \partial b^2$	= jumlah Varians butir
$\partial i^2$	= varians total

Varians butir pertanyaan diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$\partial i^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{N}}{N}$$

Apabila analisis yang diujikan memiliki nilai *alpha cronbatch*  $\geq 0,6$  maka dianggap reliabilitas. Dalam uji reliabilitas ini menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan yang sama akan tetap menghasilkan data. Analisis yang reliabel berarti analisis yang digunakan berkali-kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan tetap menghasilkan yang sama juga. Uji reliabilitas juga merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa koesioner yang digunakan konsisten atau tidak. Apabila alat ukur dipakai dua kali

atau lebih dan hasilnya pada konsisten  $\alpha >$  dari nilai kritis, maka alat ukur tersebut reliabel.

Pengambilan keputusan adalah dengan cara:

1. Jika  $r_{\alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka reliabel
2. Jika  $r_{\alpha}$  negatif dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka tidak reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Fandy Tjiptono, 2013:214)

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka model regresi tersebut terdapat problem multikolinieritas (multiko), sedangkan yang baik seharusnya dalam model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghazali, 2014).

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

- 1) Besarnya VIF (Variance Inflation Faktor) dan tolerance
  - a) Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
  - b) Mempunyai angka Tolerance mendekati 1
- 2) Besaran Korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

#### 3. Heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan menurut (Santoso dan Tjiptono, 2011) adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelembung, melebur, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi (Ghazali, 2014).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui pengaruh perubahan suatu variabel terhadap variabel lain. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara matematika hubungan tersebut dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Pengembangan Karier

$\epsilon$  = Standar error

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

### Uji Parsial (Uji – t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen, kriteria pengujiannya adalah:

Kriteria pengujian uji t sebagai berikut:

a. Secara parsial berpengaruh apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. Secara parsial tidak ada pengaruh apabila  $t < t_{tabel}$

Pengujian 2 sisi dengan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$

atau tingkat kepercayaan sebesar 95% pada derajat kebebasan (dk)  $n-k-1$ , (Priyanto, 2015)

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) cara pengujian dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana

$F_h = F_{hitung}$

$R^2$  = Nilai dari koefisien determinasi

k = Kebanyakan variabel bebas

n = Banyaknya observasi

Kriteria pengujian F adalah sebagai berikut:

Menentukan hipotesis

a. Apabila  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima

b. Apabila  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas ((X). Adapun rumus koefisien determinasi adalah (Ghazali, 2014).

$$R^2 = (r^2) \times 100\%$$

Dimana

$R^2$  = Koefisien determinasi

$r$  = koefisien korelasi

Dasar pengukuran adalah dengan melihat nilai koefisien ( $R^2$ ) yang ada. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan sebaliknya. Adapun dalam perhitungan untuk menganalisis regresi dan menguji hipotesis peneliti menggunakan bantuan komputer SPSS 21 *for Windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif menyajikan hasil analisis deskriptif identitas responden kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Yang meliputi, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, penghasilan dan lama bekerja. Profil responden ini akan dapat membantu menjelaskan perilaku pengaruh kinerja mereka (Fadli, ahmad miptahul, Handaru, A. W., & Wolor, C. W, 2022).

Profil responden disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan besaran persentase responden yang menjawab. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta dapat diketahui karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	Perempuan	16	45,7%
2.	Laki-laki	19	54,3%
	Jumlah	35	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (54,3%) sedangkan sebanyak 16 orang (45,7%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar adalah responden laki-laki pada PT.BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta.

### 1. Usia

**Tabel 4.2**

#### Klasifikasi Responden Menurut Usia

No.	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	< 24	5	14,2%
2.	25 – 30	7	20,0%
3.	31 – 35	9	25,8%
4.	>36	14	40,0%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 9 orang (25,8%), kemudian yang berumur > 36 tahun sebanyak 14 orang (40,0%), yang berumur 25 – 30 tahun sebanyak 7 orang (20,0%). sedangkan yang berumur < 24 tahun. sebanyak 5 orang (14,2%)

## 2. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuhnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**

### Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	SMA/ SMK	10	28,5%
2.	Diploma	6	17,1%
3.	Sarjana (S1)	18	51,4%
4.	Sarjana (S2)	1	2,9%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah menempuh pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 10 orang (28,5%). Kemudian yang menempuh tingkat pendidikan Diploma sebanyak 6 orang (17,1%), yang menempuh pendidikan (S1) sebanyak 18 orang (51,4%). Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang (2,9%) tingkat pendidikan. S2.

## 3. Penghasilan Responden

Berdasarkan penghasilan yang diperoleh responden setiap bulannya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti tabel berikut:

### Klasifikasi Responden Menurut Penghasilan

No.	Pendapatan (Rp)	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	< 2.000.000	10	28,6%
2.	2.500.000 – 3.000.000	14	40,0%
3.	3.500.000 – 4.000.000	8	22,8%
4.	> 5.000.000	3	8,6%
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data primer yang diolah. 2022

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendapatan < Rp. 2.000.000 yaitu sebanyak 10 orang (28,6%), responden yang mempunyai tingkat pendapatan dari 2.500.000-3.000.000 sebanyak 14 orang (40,0%), responden yang mempunyai tingkat pendapatan 3.500.000 - 4.000.000 sebanyak 8 orang (22,8%) dan sisanya sebanyak 3 orang (8,6%) mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp. 5.000.000.

### Klasifikasi Responden Menurut Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1.	< 2 Tahun	7	20,0%
2.	2 Tahun- 5 Tahun	19	54,3%
3.	> 5 Tahun	9	25,7%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah. 2022

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai lama bekerja 2 - 5 tahun sebanyak 19 orang (54,3%), responden yang mempunyai lama bekerja diantara dibawah 2 tahun sebanyak 7 orang (20,0%) dan responden yang mempunyai lama bekerja di atas 5 tahun

sebayak 9 orang (25,7%).

### Analisis Variabel Penelitian

Pada analisis variabel penelitian ini akan penulis sajikan deskripsi mengenai variabel penelitian dan deskripsi terhadap variabel tersebut. Pengelompokan jawaban responden untuk variabel-variabel yang diteliti di kategorikan :

SS	: Sangat Setuju	nilai 5
S	: Setuju	nilai 4
KS	: Kurang Setuju	nilai 3
TS	: Tidak Setuju	nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	nilai 1

### Variabel Kinerja Karyawan

Besarnya nilai variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) diperoleh dengan cara menjumlahkan skor pada masing-masing pernyataan untuk variabel tersebut. Pernyataan pada variabel ini terdiri dari 5 pernyataan dengan penilaian bahwa apabila jawaban yang diberikan responden Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberikan nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberikan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

### Variabel Kompensasi (X1)

Besarnya nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh dengan cara menjumlahkan skor pada masing-masing pernyataan untuk variabel tersebut. Pernyataan pada variabel ini terdiri dari 5 pernyataan dengan penilaian bahwa apabila jawaban yang diberikan responden Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5, Setuju (S) diberikan nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberikan nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberikan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan nilai 1.

### Variabel Pengembangan Karier (X2)

Besarnya nilai variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) diperoleh dengan cara menjumlahkan skor pada masing-masing pernyataan untuk variabel tersebut. Pernyataan pada variabel ini terdiri dari 5 pernyataan dengan penilaian bahwa apabila jawaban yang diberikan responden Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5, Setuju (S) diberikan nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberikan nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberikan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan nilai 1.

nilai 5, S (Setuju) diberikan nilai 4, KS (Kurang Setuju) diberikan nilai 3, TS (Tidak Setuju) diberikan nilai 2, STS (Sangat Tidak Setuju) nilai 1.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Data responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk digunakan untuk menunjukkan suatu alat pengukur ini dapat mengukur indikator kompensasi, pengembangan karier terhadap kinerja karyawan . Untuk pedoman pengujian adalah jika  $r$  hitung >  $r$  tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil atau sama dengan 5% maka butir tersebut dinyatakan valid. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan *Product Moment Correlation*, untuk  $df = \text{jumlah kasus} - 2$  ( $df = 35 - 2 = 33$ )  $r_{\text{tabel}} 0,334$ .

#### 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Tabel 4.6

#### Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r table	r hitung	Status
1	0,334	0,631	Valid
2	0,334	0.812	Valid
3	0,334	0.850	Valid
4	0,334	0.761	Valid
5	0,334	0.463	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kompensasi dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

## 2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ )

### Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier

Butir	r table	r hitung	Status
1	0,334	0.586	Valid
2	0,334	0.559	Valid
3	0,334	0.425	Valid
4	0,334	0.595	Valid
5	0,334	0.403	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel pengembangan karier dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel pengembangan karier dinyatakan valid.

## 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r table	r hitung	Status
1	0,334	0.614	Valid
2	0,334	0.663	Valid
3	0,334	0.587	Valid
4	0,334	0.623	Valid
5	0,334	0.466	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen dari 5 butir pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kinerja karyawan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini *reliable* (konsisten). Instrument yang apabila digunakan untuk mengukur objek yang sama berkali-kali, akan menghasilkan data yang sama. Dimana syarat minimal suatu instrument dikatakan *reliable* adalah jika  $r$  *alpha*  $>$  0,6, sebaliknya jika  $r$  *alpha*  $<$  0,6, maka suatu instrumen dikatakan tidak *reliable*.

Tabel 4.9

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r <i>alpha</i>	Status
Kompensasi	0.774	Reliabel
Pengembangan Karier	0.656	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.673	Reliabel

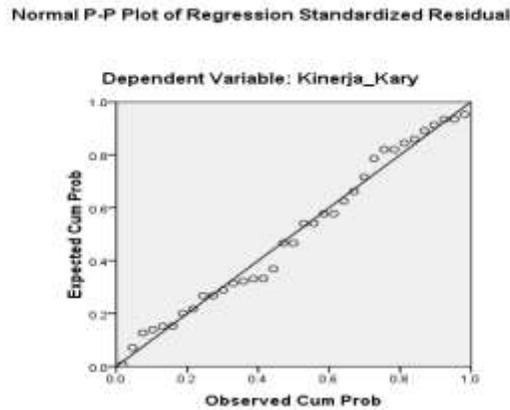
Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai  $r$  *alpha*-nya lebih besar dari 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, analisis sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**

**Multikolinieritas**

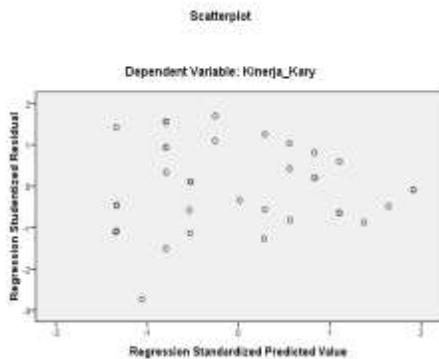
Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.998	1.002
Pengembangan Karier	0.998	1.002

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 *Coefficients* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa angka VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai

**3. Heterokedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



**Gambar 4.2**

**Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**4. Autokorelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu ke pengamatan lain pada model regresi, Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji Dubrin Watson (uji DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $d < dL$  atau lebih besar dari  $(2-dL)$ , maka hipotesis nol (HO) ditolak yang berarti terdapat autokorelasi,
2. Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(2-dU)$ , maka hipotesis nol (HO) diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

Nilai  $dU$  dan  $dL$  dapat diperoleh dari tabel statistic Dubin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

**Hasil Uji**

**Dubrin Watson (Autokorelasi)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.373	1.67753	1.732

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil output tabel 4.11, didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.732. Sedangkan dari tabel DW dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 35, diperoleh nilai  $dU$  sebesar 1.5838. Nilai DW 1.732 lebih besar dari batas ( $dU$ ) yakni 1.5838 dan kurang dari  $(2-dU)$   $2-1.5838 = 0.4162$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini menggunakan regresi linier berganda yaitu analisis yang menghubungkan lebih dari satu variabel.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.471	3.217		3.312	.003
	Kompensasi	.370	.106	.472	3.472	.002
	Peng. Karier	.366	.120	.414	3.046	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 $b_{1,2}$  = Koefisien regresi  
 X1 = Kompensasi  
 X2 = Pengembangan Karier  
 $\epsilon$  = Standar error  
 $Y = 6.471 + 0.370X_1 + 0.366X_2$

Hasil yang dapat dijelaskan dari persamaan regresi tersebut adalah nilai konstanta (6.471), berarti jika tidak ada variabel Kompensasi, dan Pengembangan Karir maka besarnya nilai Kinerja Karyawan (6.471). Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Teori Ekonomi

1. Koefisien regresi variabel Kompensasi (0.370) maksudnya bila ada penambahan terhadap variabel Kompensasi sebesar 1 dalam satuan % maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,370% dengan anggapan variabel yang lain adalah tetap.
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (0.366) maksudnya bila ada penambahan terhadap variabel Pengembangan Karir sebesar 1 dalam satuan % maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,366% dengan anggapan variabel yang lain adalah tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan dugaan sementara terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan hipotesis diterima atau ditolak. Untuk melaksanakan pengujian ini penulis menggunakan uji t dengan ketentuan bahwa taraf signifikan alpha 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% pada derajat kebebasan Berdasarkan tabel 4.12 di atas jika menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0.05) dan  $t_{\text{tabel}} dk = n-k-1$  yaitu sebesar 32 (35-2-1). Dengan derajat kebebasan sebesar 32 dapat diketahui  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,037

#### Langkah-Langkah pengujian hipotesis

##### a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Ho diterima: jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berarti  $H_a$  ditolak

Ho ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yang berarti ada pengaruh antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berarti  $H_a$  diterima

Uji dilakukan dua sisi pada sisi pada taraf signifikan alpha 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% pada derajat kebebasan  $dk=n-k-1$  yaitu sebesar 32 (35-2-1). Dengan derajat kebebasan sebesar 32 dapat diketahui  $t_{\text{tabel}}$  2,037 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  3.472 dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (3.472>2,037), artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### b. Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Ho diterima: jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berarti  $H_a$  ditolak

Ho ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yang berarti ada pengaruh antara variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berarti  $H_a$  diterima Uji dilakukan dua sisi pada sisi pada taraf signifikan alpha 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% pada derajat kebebasan  $dk=n-k-1$  yaitu sebesar 32 (35-2-1). Dengan derajat kebebasan sebesar 32 dapat diketahui  $t_{\text{tabel}}$  2,037 sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  3.046 dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (3.046>2,037).artinya variabel Pengembangan Karir ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan..

**Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 4.13**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.373	1.67753

a. Predictors: (Constant), Peng. Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah 0.630 ini terletak diantara 0 (nol) dan 1 (satu) atau ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) berarti variabel Kompensasi ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y). Kriteria dari nilai  $R^2$  adalah ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) dan nilai 0.630 memenuhi kriteria berarti variabel variabel Kompensasi ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawatan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Ring Road Timur, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Dengan melihat Tabel 4.13 Model Summary diperoleh  $R^2$  sebesar 0,630 (63,0%) dimana kompensasi ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta, dan untuk 0,370 (37,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Simultan (uji F)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (Kompensasi dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama. Hasil analisis uji F dengan menggunakan bantuan SPSS 21 for Windows.

**Tabel 4.14 Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.634	2	31.317	11.128	.000 <sup>a</sup>
	Residual	90.052	32	2.814		
	Total	152.686	34			

a. Predictors: (Constant), Peng. Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable KInerja Karyawan

Langkah pengujian hipotesis :

$H_{0}$  diterima Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  tidak terdapat pengaruh secara serempak antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap KInerja Karyawan (Y).

$H_{0}$  diterima: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  terdapat pengaruh secara serempak antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F ini dilakukan pada taraf signifikan alpha 5% tingkat kepercayaan 95% pada derajat penyebut (dk)  $n-k = 35-2-1 =$  dan derajat kebebasan 2.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh  $F_{hitung}$  adalah sebesar 11.128 lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan signifikansi 5% adalah 3.294. ( $11.128 > 3.294$ ). Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan pengembangan karier ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar  $3.472 > 2,037$  hal tersebut menunjukkan variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Artinya kompensasi yang diterima setiap bulan cukup untuk membiayai kehidupan sehari-hari, kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, kompensasi yang diterima membuat karyawan semangat berkerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar  $3.046 > 2,037$  hal tersebut menunjukkan variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Artinya pengembangan karir menunjang kinerja karyawan karena diberikan pelatihan-pelatihan, diberikan kesempatan mengembangkan karir, senior selalu memberikan peluang keahlian, pendidikan selalu diterapkan dan perusahaan memberikan studi banding.

### **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir. Secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar  $11.128 > 3.294$  hal tersebut menunjukkan variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Artinya kedua variabel tersebut saling berkaitan terhadap kinerja karyawan. Karena hal ini kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, dan pengembangan karir mendapat kesempatan studi banding, begitu juga sebaliknya saling melengkapi satu sama lain.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan yang peneliti lakukan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. Waktu penelitian pada bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Januari 2022 mengenai Kinerja Karyawan dengan jumlah responden 35 secara sensus Pada semua karyawan PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta, menghasilkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi diketahui  $t_{tabel} 2,037$  sedangkan  $t_{hitung} 3.472$  dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.472 > 2.037$ ). Sehingga variabel Kompensasi ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta.
2. Pada variabel Pengembangan Karir diketahui  $t_{tabel} 2.037$  sedangkan  $t_{hitung} 3.046$  dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.046 > 2.037$ ). Sehingga variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta
3. Secara simultan variabel Kompensasi, dan Pengembangan Karir diperoleh F hitung adalah sebesar 11.128 dengan tingkat signifikansi 000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $11.128 > 3.294$ , maka bisa dikatakan bahwa variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta

## **Saran**

Dengan diketahuinya pengaruh faktor Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka pihak pengelola Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta hendaknya lebih memperhatikan nilai terendah.

Dari hasil analisis tersebut saya sarankan untuk variabel fasilitas teknologi dan tunjangan keahlian SDM lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih meningkat. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan penulis melakukan penelitian keputusan strategis untuk menjawab tantangan dan perubahan lingkungan yang bersifat jangka panjang yang diambil pihak BPR Alto Makmur Sleman.

## REFERENSI

- Fadli, ahmad miptahul, Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan - JBMK*, 3(1), 16-27. Retrieved from <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/463>
- Fandy Tjiptono, (2011). *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Andy Offest. Yogyakarta.
- Fernando, (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ghazali, (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS* 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harlie, M, (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Parit Padang Global. *Agora*, 3(Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), 115–120. <Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/3593>
- Nurgiantoro,(2008).Statistik Deskriptif. Penerbit Erlangga Jakarta
- Priyanto, (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi dan Keuangan* Ekonisia Fakultas UII Yogyakarta.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., dan Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (1): 1-6.
- Samina. N. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8): 25-32.
- Santoso dan Tjiptono, (2011). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional* Cetakan Kelima. PT. Media Kompatindo, Jakarta
- Simamora, (2013). *Analisis Pemasaran . PT. Gramedia Jakarta*
- Simamora, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta
- Simamora, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama. CV. Alfabeta. Bandung.
- Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1):142-157.
- Yikwa, L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara) *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5): 1-6.