

**PENGARUH KOMPETENSI PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MILLENIUM PHARMACON
INTERNATIONAL TBK SURABAYA**

Oleh :

Anisa Nikmatus Sholihah

Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

e-mail : anisanikmatus2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan kuesioner dengan 52 responden karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,260 > 0,05$, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study discusses the effect of competence, career development, and compensation on employee performance at PT Millennium Pharmacon International Tbk Surabaya. This

research method uses quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sample. Data collection was carried out directly using a questionnaire with 52 respondents from employees of PT Millennium Pharmacon International Tbk Surabaya. The analytical tool in this study uses the SPSS 26 program. The analytical methods use in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using t test, F test, and coefficient of determination.

The result obtained in the t-test indicate that the competence variable has a significant effect on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$, career development variables have an insignificant effect on employee performance with a significance value of $0,260 > 0,05$, compensation has a significant effect on performance employees with a significance value of $0,029 < 0,05$. The result of the F test show that the variables of competence, career development and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Competence, Career development, Compensation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia menjadi suatu komponen yang paling penting di sebuah perusahaan dalam menggerakkan kegiatan operasional dan yakni salah satu aspek pendukung kesuksesan perusahaan. Hal ini dikatakan bahwa perusahaan harus bisa mengelola dengan baik sumber daya manusia guna untuk tercapainya produktivitas dan mengoptimalkan tujuan perusahaan. Mutu sumber daya manusia harus menjadi atensi khusus pada era globalisasi seperti saat ini. Untuk itu perusahaan harus melakukan perencanaan secara optimal guna mempertahankan keunggulan bersaing.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar menghasilkan output yang optimal. Tiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan supaya menciptakan pekerjaan yang berkualitas baik secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan capaian hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memilih karyawan yang mempunyai kompetensi, membuat

program pengembangan karir, dan memberikan kompensasi yang tepat.

Kompetensi merupakan dasar bagaimana tugas dan tanggung jawab yang di kerjakan oleh karyawan dapat di selesaikan sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang menjadi kewajiban (Egis 2018:40). Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang ditunjukkan melalui kemampuannya dengan konsisten memberikan kinerja yang bermutu. Dengan hal ini dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang karyawan akan semakin tinggi pula performanya didalam pekerjaan tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu proses meningkatkan kemampuan kerja secara pribadi yang diraih dalam bentuk menggapai karir yang diharapkan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, adanya program pengembangan karir yang ada di perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk lebih berprestasi serta bisa memberikan kontribusi yang maksimal di perusahaan tersebut.

Kompensasi menjadi ukuran nilai kualitas yang telah di kerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2015: 83) kompensasi yaitu sesuatu yang ditinjau sebagai suatu yang sepadan. Dengan

memberikan kompensasi kepada karyawan yang adil dan memuaskan, maka karyawan akan memberikan yang unggul atas apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka perusahaan hendak kehilangan karyawan yang berkualitas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya?
4. Apakah kompetensi, pengembangan karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Millenium

Pharmacon International Tbk Surabaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara kompetensi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Menurut Boyatzis dalam Priansa (2014:253) kompetensi yaitu kapasitas yang terdapat pada seseorang yang dapat membuat orang tersebut sanggup memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut sanggup menggapai hasil yang diharapkan.

Indikator kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:211) indikator kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan

Informasi yang bermakna dan dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.

2. Keterampilan

Kepribadian yang diperoleh melalui tahapan berlatih.

3. Perilaku

Tindakan yang bisa dilihat dari lingkungan.

2.2 Pengembangan karir

Menurut Robbins dalam Muhammad Busro (2018:275) pengembangan karir merupakan sesuatu yang memperlihatkan adanya kenaikan status seseorang di sebuah organisasi dalam jalur karir yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:207) beberapa indikator dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Kualifikasi promosi berdasarkan pertimbangan yang objektif, dan terbuka.
2. Kepedulian atasan langsung
Memberikan umpan balik pada karyawan berkaitan dengan tugas supaya karyawan mengetahui akan potensinya.
3. Informasi berbagai peluang promosi
Hal ini penting agar promosi yang ada diisi melalui proses pemilihan bersaing.
4. Adanya minat untuk dipromosikan

Berbagai faktor individu para karyawan bisa berdampak pada minat dalam mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Karyawan merasa puas manakala mereka dapat mencapai tingkat karir tinggi.

2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang berupa finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:235) indikator kompensasi antara lain yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.4 Kinerja karyawan

Menurut Emron Edison (2016:190) kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu serta diukur sepanjang waktu periode tertentu yang bersumber pada syarat atau kesepakatan yang sudah ditetapkan.

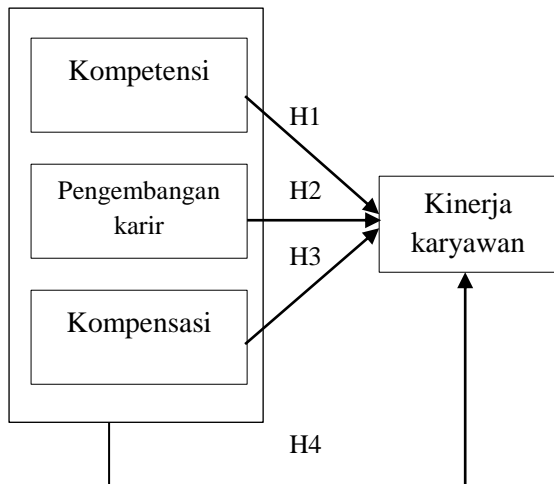
Indikator Kinerja karyawan

Menurut Emron Edison (2016:190) adapun beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas

3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

2.5 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.
- H₂ : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.
- H₄ : Kompetensi, pengembangan karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menganalisis data primer. Penelitian ini dilakukan di PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya pada bulan Oktober 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya sejumlah 52 responden. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu karyawan yang berjumlah 52 orang. Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner diukur menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,214	3,826		1,624	,111
	kompetensi	,941	,149	,743	6,309	,000
	Pengembangan karir	-,097	,085	-,164	-1,141	,260
	kompensasi	,206	,091	,280	2,252	,029

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diperoleh hasil regresi :

$$Y = 6,214 + 0,941X_1 - 0,097X_2 + 0,206X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,214 bernilai positif menerangkan bahwa apabila variabel independen (kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi) nilainya nol maka nilai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 6,214.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,941 bernilai positif, hal ini artinya adalah apabila terjadi kenaikan kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,941.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar -0,097 bernilai negatif, hal ini artinya pengembangan karir berpengaruh negatif. Jika kompetensi dan kompensasi nilainya konstan, maka setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,097.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,206 bernilai positif, hal ini artinya adalah apabila terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,206.

Tabel 2
Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,214	3,826		1,624	,111
	kompetensi	,941	,149	,743	6,309	,000
	Pengembangan karir	-,097	,085	-,164	-1,141	,260
	kompensasi	,206	,091	,280	2,252	,029

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
Nilai signifikansi kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
Nilai signifikansi pengembangan karir sebesar $0,260 > 0,05$, maka H_2 ditolak H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,029 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_3 diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,461	3	120,820	18,807	,000 ^b
	Residual	308,366	48	6,424		
	Total	670,827	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Kompetensi

Sumber : data primer

Berdasarkan perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan F_{hitung} sebesar 18,807 > F_{tabel} sebesar 2,80.

Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,540	,512	2,535

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer

Dari tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,512. Hal ini

artinya bahwa 51,2 % variabel kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang sama dari penelitian Annisa Putri S dan Alini Gilang (2018).
2. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang sama dari penelitian Purwanto, Suharno dan Albertus (2017).
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang sama dari penelitian Defflin Tresye Nanulaitta (2018)..
4. Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Millenium
Pharmacon Tbk Surabaya.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan saran yang diberikan yaitu diharapkan perusahaan hendaknya terus memperhatikan dan meningkatkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi agar bisa mencapai tujuan perusahaan..
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katidjan, Purwanto. dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Api Metra Palma (Medco Agro). Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.7, No.3.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nanulaitta, D.T., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS). Vol. 5, No. 2.
- Priansa, Juni Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabet, CV.
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaurah Anugerah Jakarta. Jurnal Widya Cipta. Vol.2, No.1
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.8. No.1.