

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DINAMIKA ENERGY INDONESIA KABUPATEN SRAGEN

Puji Astutik¹⁾, Yanti Sri Danarwati²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email : pujiastutik0602@gmail.com¹⁾, yantidanarwati07@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, career development and job satisfaction on the performance of employees of PT Dinamika Energy Indonesia, Sragen Regency, both simultaneously and partially. This a quantitative research. The sampling technique used was saturated sampling using the entire population of 77 employees. The analysis technique used are descriptive statistics, classical assumption analysis, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination test (R²). The results of the study show that the variables of compensation, career development, and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance. From the results of the partial test variables compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Career development variable has effect positive and no significant on employee performance. These things indicate that the higher the compensation and job satisfaction obtained by employees will improve employee performance.

Keywords : Compensation, Career Development, and Job Satisfaction, Performance of Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang penting dan membuat sumber daya perusahaan lainya bekerja. Perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baiklah yang akan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Memiliki sumber daya manusia yang potensial akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Menurut Veronica et al (2018:56) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan saat melakukan tugas pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan.

Menurut Dessler (2015:46) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, mempertahankan karyawan dan menarik bakat potensial. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran sebagai akibat dari hubungan kerja, baik secara langsung (finansial, seperti gaji, insentif, upah, bonus, dan komisi) maupun tidak langsung (non finansial, seperti asuransi kesehatan, hak liburan, dll.). Sebuah perusahaan sudah seharusnya memberikan kompensasi terhadap karyawannya

secara tepat, yang artinya kompensasi yang diberikan bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam instansi harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan mutlak untuk diperhitungkan yang mana sistem kompensasi tersebut diharapkan bisa menjamin kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Selain kompensasi, pengembangan karir dalam suatu instansi berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:77) Pengembangan karir adalah upaya peningkatan individu untuk mencapai rencana karir sendiri. Pengembangan karir mungkin melibatkan peningkatan keterampilan intelektual atau emosional untuk menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja. Pengertian menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu di tempatnya selama masa bekerjanya, sejak awal memasuki suatu instansi, sampai saat berhenti.

Selain kedua faktor di atas, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Wirawan (2013:699) menyatakan bahwa emosi dan sikap positif dan negatif orang terhadap pekerjaan memengaruhi mereka dan organisasinya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang cukup baik cenderung lebih tinggi produktivitas dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kepuasan kerjanya kurang. Pada karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan. Sedangkan Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dilakukan.

Dari uraian diatas penelitian ini berfokus pada permasalahan kinerja karyawan PT Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Adapun permasalahan yang terjadi di PT Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen mengenai pemberian kompensasi yang terlambat, kurangnya pemahaman karyawan tentang pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Dessler (2015:46) kompensasi adalah segala bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan baik secara langsung (finansial) seperti gaji, insentif, upah, bonus, dan komisi maupun tidak langsung (non finansial) seperti asuransi kesehatan, hak liburan, dan lain-lain.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2014:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Menurut Mondy (2016 : 243) pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai tersedia saat dibutuhkan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu yang

dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014: 309) kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:67) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kinerja

Menurut Siagian (2014:87) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama. Sedangkan menurut Mangkunegara, dalam Prabu (2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

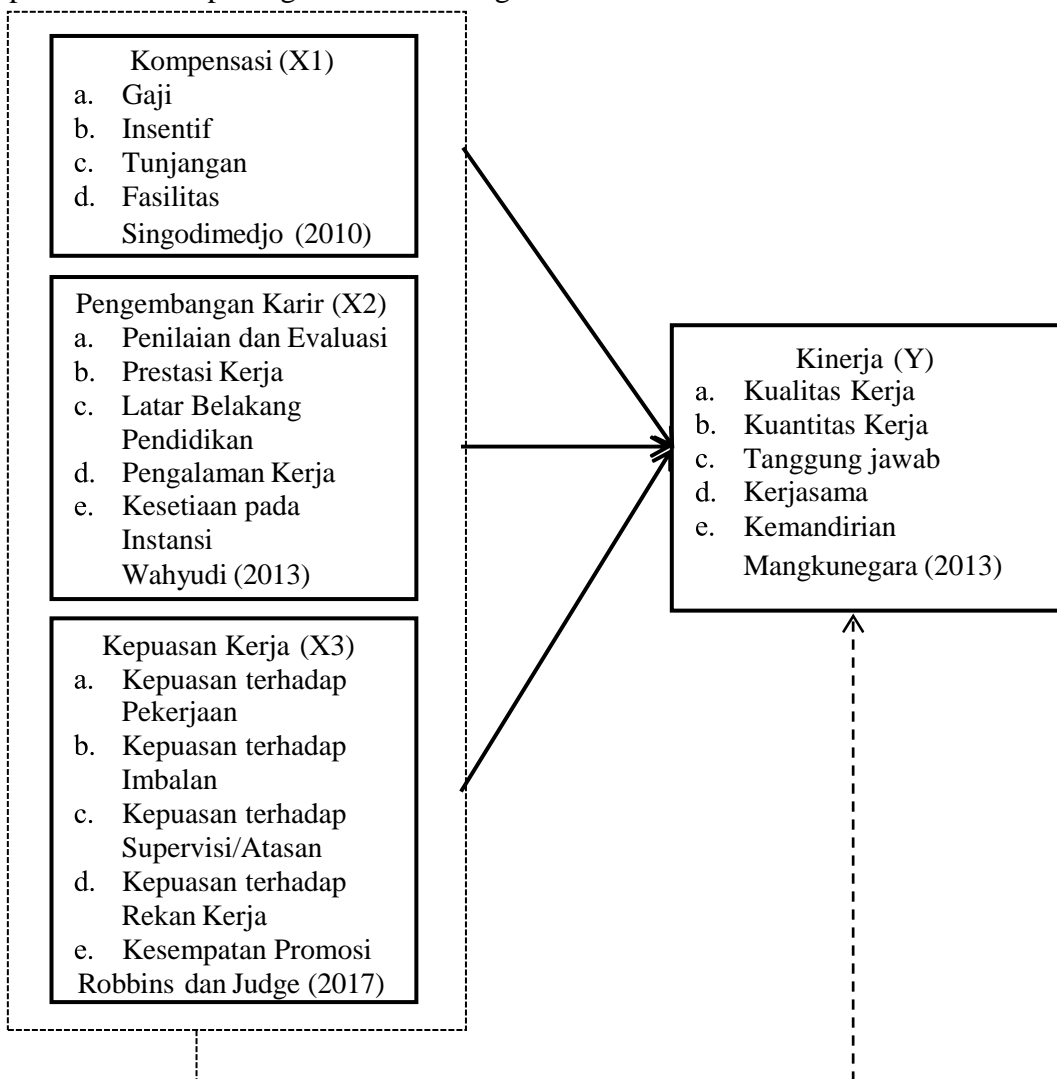
Penelitian Terdahulu

1. Sumarni T. pada tahun 2016, dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan disimpulkan bahwa antara kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah Kompensasi.
2. Sharvina Marini pada tahun 2017, dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan disimpulkan bahwa pengembangan karir kompensasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain reward berpengaruh langsung terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Medan (tidak dimediasi oleh kepuasan). Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dampak nyata pengembangan karir terhadap kinerja bersifat langsung (Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervensi).
3. Lidia Resti pada tahun 2018, dengan judul pengaruh kepuasan kerja kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN Induk Pembangunan Sumbagsel disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Selatan.
4. Chiessa Tri Putra Shihombing pada tahun 2019, dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Berastagi disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.
5. Ahmad Dani Isbiantoro pada tahun 2019, dengan judul Pengaruh Kompetensi Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo disimpulkan bahwa kompetensi kompensasi dan pengembangan

karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian inidapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Keterangan

- : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri)
- - - - -→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama)

Hipotesis

1. Diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen.
2. Diduga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen.
3. Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen.
4. Diduga kompensasi pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen yang di Jl. RA. Kartini No.22, Ngablak, Kroyo, Kecamatan Karang Malang, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah dengan kode pos 57211. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan statistik untuk mengukur variabel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 77 responden/karyawan.

Dalam pengumpulan data penulis menempuh berbagai langkah yaitu meliputi observasi, wawancara dengan supervisor dan karyawan dan penyebaran kuesioner secara langsung di PT Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hasil penyebaran kuesioner kemudian dimasukkan kedalam tabulasi data melalui Ms. Exel 2010 yang selanjutnya kemudian data tersebut diolah menggunakan SPSS 25 untuk mengetahui nilai statistiknya meliputi uji instrumen penelitian dan analisis datanya. Variabel yang digunakan antara lain : variabel independen (kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja). Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Kompensasi

Menurut Dessler (2015:46) kompensasi adalah segala bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan baik secara langsung (finansial) seperti gaji, insentif, upah, bonus, dan komisi maupun tidak langsung (non finansial) seperti asuransi kesehatan, hak liburan, dll. Indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

2. Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2014:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir :

- a. Penilaian dan Evaluasi

- b. Prestasi Kerja
- c. Latar Belakang Pendidikan
- d. Pengalaman Kerja
- e. Kesetiaan pada Instansi.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Indikator kepuasan kerja yaitu :

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap Imbalan
- c. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan
- d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
- e. Kesempatan Promosi

4. Kinerja

Menurut Rivai (2014:14) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Kemandirian

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25 dengan uji instrumen (analisis deskripsi statistik, uji validitas, dan uji reliabilitas) dan analisis data (uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi (R^2)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Analisis Deskriptif Statistik

Menurut Sugiyono (2015:206) Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia di Kabupaten Sragen. Hasil analisis deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X1	77	12	20	16,21	,218	1,915	3,667
X2	77	16	25	20,49	,228	2,004	4,016
X3	77	14	25	19,08	,242	2,126	4,520
Y	77	15	25	20,81	,262	2,300	5,290
Valid N (listwise)	77						

Sumber : Olah data, 2023

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui variabel Kompensasi (X1) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 dengan skor minimum 12 dan skor maksimum 20. Diketahui varibel Pengembangan Karir (X2) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 dengan skor minimum 16 dan skor maksimum 25. Diketahui variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 dengan skor minimum 14 dan skor maksimum 25. Diketahui variabel Kinerja (Y) dengan jumlah responden (N) sebanyak 77 dengan jumlah skor minimum 15 dan skor maksimum 25.

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai koefisien setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,227.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
X1.1	0,707	0,227	Valid
X1.2	0,730	0,227	Valid
X1.3	0,745	0,227	Valid
X1.4	0,707	0,227	Valid

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
X2.1	0,646	0,227	Valid
X2.2	0,741	0,227	Valid
X2.3	0,566	0,227	Valid
X2.4	0,608	0,227	Valid
X2.5	0,672	0,227	Valid

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja

Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (5\%)$	Keterangan
X3.1	0,540	0,227	Valid
X3.2	0,648	0,227	Valid
X3.3	0,637	0,227	Valid
X3.4	0,688	0,227	Valid
X3.5	0,658	0,227	Valid

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (5\%)$	Keterangan
Y1	0,540	0,227	Valid
Y2	0,648	0,227	Valid
Y3	0,637	0,227	Valid
Y4	0,688	0,227	Valid
Y5	0,658	0,227	Valid

Sumber : Olah data, 2023

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel yang sebesar 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Krisis	Kesimpulan
Kompensasi	0,687	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,642	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,628	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,766	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data, 2023

Analisis data

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	5,974	3,205		1,864	,066
1 Kompensasi	,383	,124	,319	3,095	,003
Pengembangan Karir	,015	,106	,013	,141	,888
Kepuasan Kerja	,436	,111	,403	3,922	,000

a. Dependen Variabel : Kinerja

Sumber : Olah data, 2023

Dari hasil regresi diatas maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 5,974 + 0,383 X_1 + 0,015 X_2 + 0,436 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dengan signifikansi 0,000 dan kompensasi dengan signifikansi 0,003 serta yang berpengaruh paling rendah adalah variabel pengembangan karir dengan signifikansi 0,888.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk memenuhi semua variabel yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,781	3	50,260	14,600	,000 ^b
	Residual	251,297	73	3,442		
	Total	402,078	76			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : (constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel IV.12 hasil uji F diatas menunjukkan bahwa diketahui F_{hitung} sebesar 14,600. Sementara nilai F_{tabel} untuk taraf nyata (α) sebesar 5% serta $df_1 = K-1$ dan $df_2 = n-K$ yaitu $df_1 = 3$ dan $df_2 = 73$ adalah sebesar 2,730. Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,600 > 2,730$) ini berarti bahwa variabel independen Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sementara itu secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,974	3,205		1,864	,066
	Kompensasi	,383	,124	,319	3,095	,003
	Pengembangan Karir	,015	,106	,013	,141	,888
	Kepuasan Kerja	,436	,111	,403	3,922	,000

a. Dependen Variabel : Kinerja

Sumber : Olah data, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Variabel Kompensasi (X1)
 Berdasarkan hasil uji t antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Salain itu, pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,095 > 1,666$) hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Pengembangan Karir (X2)
 Berdasarkan hasil uji t antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,888 > 0,05$. Salain itu, pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,141 < 1,666$) hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Kepuasan Kerja (X3)
 Berdasarkan hasil uji t antara variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Salain itu, pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan berdasarkan tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,992 > 1,666$) hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel- variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612 ^a	,375	,349	1,855	2,295

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : (constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi
 sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,349 atau 34,9%. Hal ini berarti 34,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja, sedangkan 65,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan diketahui bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,600 > 2,73$) pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang dilakukan peneliti terhadap masing-masing variabel hasil pengujian data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,095 > 1,666$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen dipengaruhi oleh kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sumarni T. (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang dilakukan peneliti terhadap masing-masing variabel hasil pengujian data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hal ini terbukti dari hasil uji t dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,141 < 1,66$) dan nilai signifikansi $0,888 > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarni T. (2016) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang dilakukan peneliti terhadap masing-masing variabel hasil pengujian data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,992 > 1,66$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shihombing (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,003 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,888 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05.
4. Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen. Hal ini terbukti dari nilai F_{hitung} sebesar 14,600 yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,730.

Saran

1. Bagi PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen diharapkan untuk lebih meningkatkan dan memperhatikan lagi pemberian kompensasi. Dan kepuasan kerja yang didapatkan karyawan akan lebih memacu semangat kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Bagi PT. Dinamika Energy Indonesia Kabupaten Sragen diharapkan untuk lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan dengan melakukan pengarahan dan

- pelatihan agar karyawan lebih mengetahui tahapan jenjang karir yang akan diltempuh dan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Y.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
- Busro, M.(2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamia Group.
- David, K. dan Newstrom.(2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, G.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Handoko.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung. Pustaka Setia.
- Hasibuan, M.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hertanto, E.(2017). *Kepuasan Kerja Karyawan Model Robbins dan Judge*. Jakarta. Murai Kencana.
- Isbiantoro, A.(2019). *Pengaruh Kompetensi Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo* . Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Jurdi, F.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang. Intrans Publishing.
- L, Mathis, Robert & H, Jackson.(2013). *Human Resource Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* cetakan kelima. Bandung.PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.PT Remaja Rosdakarya.
- Marini, S.(2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mondy Wayne R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Priansa, D.(2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- PT Data Energi Infomedia <https://ypkpln.mediamarketer.id/services/pt-data-energi-infomedia/>. Diakses tanggal 5 Januari 2023. Pukul. 12.30 WIB.
- Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* cetakan pertama. Jakarta. Murai Kencana.
- Resti, L.(2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Kompensasi Dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Induk Pembangunan Sumbagsel*. Skripsi. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Sedarmayanti.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Kencana.
- Shihombing, C.(2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Berastagi*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.