

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI KCP KARANGANYAR

Indah Kharisma¹⁾, Juni Trisnowati²⁾, Ambyah Atas Aji³⁾

^{1),2),3)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email : junitrisnowati@gmail.com²⁾, ambyahatasaji22@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims: 1) To find out partial compensation has a significant effect on the performance employees of Bank Mandiri KCP Karanganyar. 2) To find out career development partially has a significant effect on the performance employees of Bank Mandiri KCP Karanganyar. 3) To find out organizational commitment partially has a significant effect on the performance employees of Bank Mandiri KCP Karanganyar. 4) To find out compensation, career development, and organizational commitment simultaneously significantly influence the performance employees of Bank Mandiri KCP Karanganyar. This research was conducted at Bank Mandiri KCP Karanganyar. The population in this study were 60 employees of Bank Mandiri KCP Karanganyar. The entire population of 60 employees used as research samples, the technique used is the census technique. Data was taken with instruments in the form of a questionnaire for the compensation variable (X_1), career development (X_2), organizational commitment (X_3), and employee performance (Y). The questionnaire validity test used the product moment correlation formula and item reliability with the Alpha formula. The results of the validity and reliability of the 42 question items are all valid and reliable, so that it can be used as a research measurement tool. Data analysis techniques using inductive statistical techniques. Testing the hypothesis of the t test and F test and multiple regression analysis models. Regression test results obtained $Y = -0.775 + 0.366 X_1 + 0.367 X_2 + 0.481 X_3$. T test results obtained: 1) Compensation (X_1) obtained t_{count} value of $3.608 > t_{table} 2,000$ with a significant coefficient of $0.001 < 0.05$, meaning that compensation has a significant effect on employee performance. 2) Career development (X_2) obtained t_{count} of $3.055 > t_{table} 2,000$ with a significant coefficient of $0.003 < 0.05$, meaning that career development has a significant effect on employee performance. 3) Organizational commitment (X_3) obtained t_{count} value of $3.581 > t_{table} 2,000$ with a significant coefficient of $0.001 < 0.05$, meaning that organizational commitment has a significant effect on employee performance. 3) Based on the F test obtained $F_{count} 14.719 > F_{table} = 2.76$ with a significance coefficient of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that compensation, career development, and organizational commitment significantly influence employee performance. The higher the level of compensation, career development, and organizational commitment, the higher the performance of employees of Bank Mandiri KCP Karanganyar.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya (Hamali, 2018: 2). Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif,

kualitatif, strategi dan operasionalnya maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang (Rivai, 2009: 16).

Manajemen sumber daya manusia, dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi (Supomo dan Nurhayati, 2018: 5-6). Organisasi

dipandang sebagai salah satu ciri bentuk kehidupan dimana manusia menempatkan organisasi secara fungsional sebagai alat untuk mencapai tujuan, wadah kerjasama dan wahana mendekati ke tujuan yang diharapkan (direncanakan) agar segera menjadi kenyataan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting, untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberi output yang optimal bagi perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru pada manusianya, karena mereka yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam organisasi perusahaan perbankan, sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan utama. Sumber daya manusia dalam organisasi perbankan pada hakekatnya adalah karyawan sedangkan faktor-faktor lain seperti alat-alat produksi dan teknologi merupakan hasil karya manusia. Semua itu akan memberi hasil jika karyawan sebagai faktor utama dalam organisasi dapat memanfaatkan alat-alat produksi dan teknologi tersebut dengan seefektif mungkin.

Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut juga harus berkualitas. Oleh karena itu harus ada pembenahan dari komponen-komponen organisasi. Karyawan merupakan salah satu komponen organisasi. Sebagai salah satu komponen organisasi, karyawan dituntut untuk mengembangkan diri dan mengoptimalkan profesionalitas secara memadai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Faktor internal dan eksternal sangat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor internal dapat berupa komitmen organisasi, sedangkan faktor eksternal yang dimaksud adalah kompensasi dan pengembangan karir.

Komitmen organisasi merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi dapat berdampak kepada perilaku kerja seperti kinerja karyawan,

kepuasan kerja, tingkat kehadiran karyawan dan *turn over* karyawan yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday, dalam Sopiha, 2008: 155). Komitmen karyawan pada perusahaan dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Hamali, 2018: 81), demikian juga pengembangan karir, dengan adanya program pengembangan karir yang benar dan kemampuan karyawan untuk menyusun karirnya sendiri, maka karir seseorang akan dapat berjalan sebagaimana mestinya (Kasmir, 2016: 163).

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila suatu organisasi memberi kompensasi tidak dilandasi dengan rasa adil, akan berdampak negatif bagi organisasi (Supomo dan Nurhayati, 2018: 95). Selain kompensasi, diduga pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja. "Pengembangan karir (*carrer development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan" (Samsudin dalam Hamali, 2018: 153). Karir menunjukkan pada perkembangan karyawan secara individual dalam jangka jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan karyawan secara individual, selanjutnya dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Sofyandi (2008:159) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2013: 118). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut Hamali (2018: 78), Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sikula (2009: 118) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Pengembangan Karir

"Pengembangan karir (*carrer development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan" (Samsudin dalam Hamali, 2018: 153).

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana, Mujiati, dan Utama, 2012:117).

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, karir menunjukkan pada perkembangan karyawan secara individual dalam jangka jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan pekerja secara individual, selanjutnya dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Komitmen Organisasi

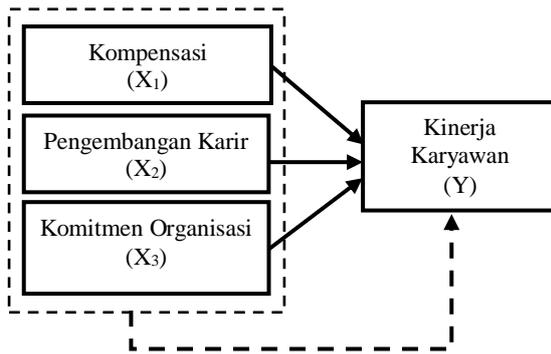
Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 155) memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Mitchell dalam Rivai (2014: 27) menyatakan bahwa "Komitmen organisasi merupakan loyalitas dan identifikasi individu terhadap organisasi." Mereka mempunyai komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada yang komitmennya rendah.

Jadi secara keseluruhan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran

Faktor kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh dari ketiga variabel tersebut dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Garis \longrightarrow = pengaruh parsial (individu)

Garis $- - - - \longrightarrow$ = pengaruh simultan (bersama-sama)

Hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 = 0$: Diduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
3. $H_0 : \beta_2 = 0$: Diduga pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
4. $H_a : \beta_2 \neq 0$: Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
5. $H_0 : \beta_3 = 0$: Diduga komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
6. $H_a : \beta_3 \neq 0$: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
7. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: Diduga kompensasi, pengembangan karir,

dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

8. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Diduga kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field study*), karena menggunakan kuesioner, penelitian juga bersifat *crosssectional*, penelitian pada obyek hanya dilakukan sekali saja pada saat tertentu. Penelitian bersifat kausal yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan berupa sebab dan akibat (*cause and effect study*), penelitian ini mencoba memahami pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar. Tingkat campur tangan peneliti minimal dalam penelitian ini, karena peneliti tidak memanipulasi variabel tertentu.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu sebuah obyek.pada penelitian ini ruang lingkup hanya pada karyawan karyawan Bank Bank Mandiri KCP Karanganyar Jl. Lawu No. 386, Cangakan, Kabupaten Karanganyar. Waktu yang digunakan yaitu: Bulan November 2019 s/d bulan Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar yang berjumlah 60 orang. Sehubungan dengan populasi kurang dari 100, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Karena dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan

dijadikan sampel penelitian, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015: 129). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

Sumber data sekunder ialah sumber data yang diperoleh tidak langsung dari hasil observasi, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. (Sugiyono, 2015: 129). Sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa dokumentasi dan angket yang berkaitan dengan kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi, dan kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar langsung kepada karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar yang berjumlah 60 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi menurut tanggapan responden merupakan pemberian dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi meliputi:

1. Imbalan yang diterima baik berupa gaji
2. Insentif
3. Tunjangan.

b. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut tanggapan responden merupakan peningkatan kemampuan pribadi yang dilakukan karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Indikator yang digunakan dalam mengukur pengembangan karir meliputi:

1. Pengembangan karir awal
2. Pengembangan karir pertengahan
3. Pengembangan karir akhir

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut tanggapan responden adalah kepercayaan karyawan pada organisasi yang ditandai dengan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Indikator yang digunakan dalam mengukur komitmen organisasi meliputi:

1. Identifikasi dengan organisasi
2. Keterlibatan di dalam organisasi
3. Afeksi dan loyalitas terhadap organisasi
4. Kesiapan untuk menampilkan usaha
5. Keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi

d. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut tanggapan responden merupakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan patut diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan.

Materi yang diungkap melalui kuesioner yaitu variabel kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Indikator variabel-variabel tersebut akan diukur dengan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert 1 sampai dengan 5. Adapun skor penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) Skornya 5
2. Setuju (S) Skornya 4
3. Kurang Setuju (KS) Skornya 3
4. Tidak Setuju (TS) Skornya 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) Skornya 1

Metode Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik induktif. Langkah-langkah yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas data. Pengujian

hipotesis uji t, uji F, uji R^2 serta model analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

- Uji Model (F-test), digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- Uji t, untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara sendiri-sendiri terhadap variabel independen.
- Analisis Determinasi (R^2), yaitu menjelaskan berapa persen variasi variabel dependen ditentukan oleh variasi variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* diketahui bahwa 42 butir pertanyaan dari variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan semuanya valid, karena nilai r_{xy} yang dihasilkan $>critical\ value$ 0,254 (N=60) dan nilai probabilitas tiap-tiap item di bawah 0,05.

Hasil uji reliabilitas diketahui besarnya koefisien reliabilitas (α) untuk variabel (kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi) dinyatakan nilai $r_{hitung} > nilai\ r_{tabel}$ (r_t) dengan taraf signifikansi 5% (N=60) adalah 0,254, maka butir-butir kuesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Rangkuman Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-value	Sig.
Costant	-0,775	6,246	-0,124	0,902
X_1	0,366	0,101	3,608	0,001
X_2	0,367	0,120	3,055	0,003
X_3	0,481	0,134	3,581	0,001

Dengan hasil tersebut maka persamaan koefisien regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,775 + 0,366 X_1 + 0,367 X_2 + 0,481 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -0,775$ adalah konstanta, artinya apabila ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,775.

$b_1 = 0,366$ koefisien variabel kompensasi (X_1), artinya pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, variabel X_2 dan X_3 dianggap tetap/konstan.

$b_2 = 0,367$ koefisien variabel pengembangan karir (X_2), artinya pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, variabel X_1 dan X_3 dianggap tetap/konstan.

$b_3 = 0,481$ koefisien variabel komitmen organisasi (X_3), artinya pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, variabel X_1 dan X_2 dianggap tetap/konstan.

Uji t

1) Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} 3,608 > nilai t_{tabel} 2,000. Nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

2) Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} 3,055 > nilai t_{tabel} 2,000. Nilai signifikansi 0,003 < 0,05 disimpulkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

3) Pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} 3,581 > nilai t_{tabel} 2,000. Nilai signifikansi 0,001 < 0,05 disimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.

Uji F

Tabel 2
Analisis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275,996	3	425,332	14,719	,000 ^a
	Residual	1618,187	56	28,896		
	Total	2894,183	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} 14,719 dengan nilai signifikansi 0,000 dikonsultasikan dengan F_{tabel} (N=60; p=5%) sebesar 2,76. Menunjukkan bahwa $F_{hit} = 14,719 > F_{tabel} = 2,76$ dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,411	5,376

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

Hasil perhitungan dengan bantuan program olah data *SPSS for windows release 22*, menunjukkan *Adjusted R Square* atau koefisien determinan (R^2) = 0,441, mempunyai arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 44,1% oleh faktor kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 55,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, antara lain: latar belakang pendidikan, kecerdasan emosi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,608 dengan koefisien signifikan sebesar 0,001. Nilai t_{hitung} 3,608 > t_{tabel} 2,000 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,055 dengan koefisien signifikan sebesar 0,003. Nilai t_{hitung} 3,055 > t_{tabel} 2,000. dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen organisasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,581 dengan koefisien signifikan sebesar 0,001. Nilai t_{hitung} 3,581 > t_{tabel} 2,000) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji F diperoleh F_{hitung} 14,719 $F_{tabel} = 2,76$ dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Karanganyar.
5. Dari hasil uji Koefisien Determinasi, menunjukkan *Adjusted R Square* atau koefisien determinan (R^2) = 0,441, mempunyai arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 44,1% oleh faktor kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 55,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, antara lain: latar belakang pendidikan, kecerdasan emosi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; dan Utama, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efriyaningsih, Meina Eka. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bri Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Enderwita dan Rini Herlina. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman)". *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4, Nomor 2, Maret 2016 : 117-125. ISSN : 2337-3997*. <http://www.stie->

- yappas.ac.id/e-jurnalapresiasiekonomi/jurnal/425.pdf. Diakses 20 Nopember 2019.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Sembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mafrokhah, Tri Rahayu. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Magelang", *Jurnal*, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. <https://media.neliti.com/media/publications/104794-ID-pengaruh-kompensasi-dan-pengembangan-karir.pdf>. Diakses 20 Nopember 2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Premono, Panji Teguh. 2014. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis. Tidak Dipublikasikan. Surakarta: Program Pascasarjana UNS.
- Risnawati, Mitha dan Suryalena. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5: Edisi II Juli-Desember 2018.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Cetakan ke III. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sajangbati, Elisabeth Victoria. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/13450/13033>. Diakses 20 Nopember 2019.
- Santoso, Singgih, 2014, *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sikula, Andrew W. 2009. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. dan Nurhayati, Eti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Irama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Amplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.