

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO**

**Wahyudi<sup>1</sup>, Sukri<sup>2</sup>, Hadrah<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia  
sukri@umpalopo.ac.id<sup>2</sup>, hadrah@umpalopo.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 19<sup>th</sup> February 2024/ **Edited:** 05<sup>th</sup> June 2024/ **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2024

**Cited on:** Wahyudi, W., Sukri, S., & Hadrah, H. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 825-838.

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of compensation and career development on employee performance at PT. Pegadaian Palopo Branch. The research design used is explanatory with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 34 employees of PT. Pegadaian Palopo Branch. The collected data were then analyzed using multiple linear regression to identify the relationships between variables. The results of the study indicate that compensation has a partially positive and significant influence on employee performance. Career development also has a partially positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, compensation and career development together have a positive and significant influence on employee performance.

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

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada struktur organisasi yang baik, tetapi juga dipengaruhi oleh penempatan individu dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, yang disebut sebagai prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat". Setiap individu dianggap sebagai mitra kerja yang dapat memengaruhi hasil dari aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja individu diperlukan untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas organisasi dengan efektif. Menurut Ardian (2019), kinerja karyawan merujuk pada kemampuan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan dan mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran masing-masing.

Salah satu perusahaan yang diharapkan untuk mencapai kinerja yang optimal dan secara terus-menerus meninjau kinerja karyawan adalah PT. Pegadaian Cabang Palopo.

PT. Pegadaian Cabang Palopo merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan, khususnya dalam penyediaan layanan gadai. Kinerja karyawan memegang peran krusial dalam kesuksesan operasional PT. Pegadaian Cabang Palopo. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Dengan kinerja yang baik, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi dan memberikan kontribusi pada pengembangan produk dan proses di perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar, tetapi juga menciptakan citra positif di mata pelanggan dan masyarakat. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga berdampak pada retensi karyawan dan pengembangan karir di perusahaan, mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, sementara menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional. Oleh karena itu, penting bagi PT. Pegadaian Cabang Palopo untuk memperhatikan pengelolaan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, pengembangan, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Namun kenyataannya dalam menjalankan operasinya, PT. Pegadaian Cabang Palopo menghadapi tantangan yang tidak terhindarkan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Tantangan tersebut meliputi kurangnya pemahaman tentang produk dan layanan keuangan, keterbatasan dalam keterampilan komunikasi dengan nasabah, kurangnya pengetahuan tentang prosedur operasional yang dapat mengganggu efisiensi, keterbatasan dalam menangani keluhan nasabah, dan kurangnya motivasi atau keterlibatan dalam pekerjaan. Penanganan permasalahan-permasalahan ini secara efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki pengalaman pelanggan, dan memperkuat citra perusahaan di Pegadaian Cabang Palopo.

Kompensasi karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal. Menurut Sinambela (2018), kompensasi adalah penghargaan dari perusahaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membangun budaya kerja positif dan mendukung retensi talenta perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih terlibat dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Sistem kompensasi yang kompetitif membantu mempertahankan karyawan berpengalaman, yang pada gilirannya

meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jadi, manajemen kompensasi yang efektif berdampak tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja dan budaya perusahaan secara keseluruhan.

Faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Rivai (2019), menyatakan ini adalah peningkatan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Melalui pelatihan dan eksplorasi peran baru, perusahaan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja. Dukungan dalam pengembangan karir membuat karyawan lebih termotivasi dan setia pada perusahaan, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis.

Pentingnya kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rosanti dan Tarmizi (2023) serta Wulandari, dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Sultan (2021) dan Octavia, dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsoro, et al., (2022) dan Nuriyah, et al., (2022), yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas diketahui bahwa masih terdapat beberapa gap atau kesenjangan diantara penelitian tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Afandi (2018), mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang dilakukan sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa pelanggaran hukum, dan dengan menjaga moral serta etika yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2018), kinerja merujuk pada kemampuan dan motivasi individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas atau aktivitas yang diberikan dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang

dimilikinya, mencapai hasil yang sesuai atau melebihi harapan. Lebih lanjut Yusnandar, et al., (2020), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam konteks sebuah entitas perusahaan, yang sesuai dengan peran dan kewajiban yang telah dipercayakan kepada mereka.

Kusdianto, et al., (2022), menambahkan bahwa kinerja yang optimal merupakan hal yang diinginkan di lingkungan kerja. Seorang karyawan akan mencapai prestasi yang baik jika kinerjanya memenuhi standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, hal ini mempermudah pemantauan kinerja perusahaan, pengelolaan informasi, dan menghasilkan output yang bermanfaat bagi manajemen dan pemegang saham dalam mengevaluasi kinerja perusahaan. Sebuah organisasi didirikan dengan tujuan tertentu, dan pencapaian tujuan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kompetensi yang baik.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Hal ini mencakup pencapaian tujuan yang ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, dengan tetap mematuhi standar moral, etika, dan hukum yang berlaku. Pentingnya kinerja karyawan dalam konteks ini terletak pada kontribusinya terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, serta membangun budaya kerja yang profesional dan berintegritas.

Hatuwe (2022), menyatakan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas kerja, merupakan sudut pandang karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan serta sejauh mana kesempurnaan tugas tersebut tercermin dari keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Kuantitas, merupakan jumlah hasil yang dihasilkan dalam suatu periode waktu, dan biasanya diungkapkan dalam bentuk unit, siklus, atau aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan kemampuan untuk mengkoordinasikan output yang dihasilkan dengan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas, merupakan sejauh mana organisasi dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, seperti bahan baku, teknologi, uang, dan tenaga kerja,

dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka tanpa perlu bantuan atau pengawasan yang berlebihan.

### **Kompensasi**

Menurut Widyaningrum (2019), kompensasi merujuk pada bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Imbalan tersebut bisa berupa berbagai bentuk, baik secara finansial maupun non-finansial, yang diberikan sebagai imbalan langsung atau tidak langsung atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa kompensasi adalah salah satu aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ini mencakup pemberian balas jasa seperti imbalan, penghargaan, penghasilan, dan reward sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Lebih lanjut Akbar, et al., (2021), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala jenis imbalan finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari kontrak kerja mereka dengan perusahaan.

Syam, dkk., (2023), menambahkan bahwa kompensasi memiliki makna yang lebih inklusif daripada hanya upah atau gaji. Upah atau gaji menyoroti imbalan yang diberikan secara finansial, sedangkan kompensasi mencakup imbalan baik yang bersifat finansial maupun yang bersifat non-finansial. Kompensasi dalam konteks ini mencakup segala jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja, baik itu berupa uang (seperti upah atau bonus) maupun tidak langsung (seperti penghargaan, tunjangan, atau fasilitas lainnya).

Berdasarkan beberapa pengertian kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Imbalan tersebut tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, tetapi juga mencakup elemen non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan program penghargaan karyawan.

Sukri dan Pratiwi, (2022), mengklasifikasikan indikator kompensasi ke dalam empat kategori, yang akan diuraikan di bawah ini:

1. Upah atau gaji, biasanya diberikan oleh perusahaan berhubungan dengan tarif upah per jam, di mana jumlahnya meningkat seiring dengan bertambahnya jam kerja.
2. Insentif, merupakan tambahan pendapatan yang diberikan oleh perusahaan di samping gaji pokok atau upah.
3. Tunjangan, mencakup manfaat seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan cuti yang dibiayai oleh perusahaan. Program pensiun dan berbagai tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian juga biasanya termasuk dalam paket tunjangan perusahaan.
4. Fasilitas, perusahaan juga menyediakan fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir, atau tempat parkir khusus, dan lain-lain, sesuai dengan kemampuan perusahaan. Biasanya, semua ini diatur dalam kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2022), pengembangan karir merupakan strategi resmi yang diadopsi oleh perusahaan untuk memastikan ketersediaan individu yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Sedangkan menurut Rivai (2019), pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Lebih lanjut Mangkunegara (2022), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan diri yang dilakukan oleh individu guna mencapai tujuan karir yang telah mereka tetapkan.

Sukri dan Pratiwi (2022), menambahkan bahwa perusahaan harus secara cermat memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan secara efektif. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dari sebelumnya dan dengan demikian dapat mengenali tujuan, peran, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Melalui pengembangan karir, diharapkan karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menemukan jenjang karir yang jelas yang ingin mereka capai.

Menurut Afandi (2018), konsep pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan karir, melibatkan identifikasi tujuan karir jangka panjang serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.
2. Pengembangan karir individu, berarti karyawan harus aktif terlibat dalam proses pengembangan diri, mencari peluang untuk belajar dan berkembang, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai tujuan karir mereka.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh Departemen SDM, manajer dan departemen SDM memiliki peran penting dalam memberikan arahan, memberikan pelatihan, serta menawarkan saran dan bimbingan kepada karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan karir mereka. Kolaborasi antara karyawan, manajer, dan departemen SDM diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir yang berkelanjutan.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja, merupakan bagian penting dalam memandu karyawan dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengembangan karir mereka. Dengan umpan balik yang efektif, karyawan dapat mengarahkan upaya mereka dengan lebih efisien menuju pencapaian kesuksesan karir.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, digunakan desain penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini dipilih karena memungkinkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo, yang berjumlah 34 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden adalah 34 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah divalidasi dan direliabilitasi kepada responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja, serta faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara ketiganya. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data yang meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik, termasuk analisis regresi linear

berganda untuk menilai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo, baik secara parsial maupun simultan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen data dapat secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji korelasi pearson menunjukkan bahwa pertanyaan yang terkait dengan ketiga variabel penelitian memiliki nilai korelasi Pearson di atas ambang signifikansi (2-tailed) = 0,000, atau melebihi nilai rtabel = 0,339. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pengukuran variabel penelitian ini terbukti valid dan mampu mencerminkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *crobach alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,819, pengembangan karir sebesar 0,738, dan kinerja karyawan sebesar 0,840. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada setiap variabel penelitian dapat diandalkan sebagai instrumen yang terpercaya dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini.

### **Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh nilai rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 4,26 yang berarti bahwa kompensasi pada PT. Pegadaian Cabang Palopo berada pada kategori sangat tinggi. Untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir pada PT. Pegadaian Cabang Palopo berada pada kategori sangat tinggi. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo juga berada pada kategori sangat tinggi.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja



karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil dari analisis regresi linear berganda:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	-6.273	7.053
	Kompensasi	.843	.115
	Pengembangan Karir	.296	.114

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel yang menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo dapat dijelaskan melalui persamaan regresi berganda berikut ini:  $Y = -6,237 + 0,843X_1 + 0,296X_2 + e$

Dari hasil persamaan regresi yang telah disajikan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai variabel kompensasi dan pengembangan karir adalah 0, maka kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo diperkirakan sebesar -6,237, sebagaimana yang diindikasikan oleh nilai konstanta -6,237 dalam persamaan regresi.
2. Koefisien regresi positif untuk variabel kompensasi, yakni 0,843, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam skor variabel kompensasi berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0,843 dalam skor kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo.
3. Koefisien regresi positif untuk variabel pengembangan karir, yakni 0,296, menandakan bahwa tiap kenaikan satu satuan dalam skor pengembangan karir dikaitkan dengan kenaikan sebesar 0,296 dalam skor kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel tak bebas yaitu kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hasil uji t dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.889	.381
	Kompensasi	7.302	.000
	Pengembangan Karir	2.600	.014

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel tersebut, hasil uji t dapat diringkas sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompensasi diperoleh thitung sebesar 7,302 yang lebih besar dari nilai ttabel (2,040), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.
2. Untuk variabel pengembangan karir diperoleh thitung sebesar 2,600 yang juga lebih besar dari nilai ttabel (2,040), dan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih rendah dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan atau gabungan dari variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hasil uji F dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menghasilkan output nilai Fhitung sebesar 29,644 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,305, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

### Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menghasilkan output didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,810, yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup tinggi antara variabel bebas, yaitu kompensasi dan pengembangan karir, dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,657 yang mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir mampu menjelaskan sebesar 65,70% dari perubahan pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya, sebesar 34,30%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

### **Pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji secara parsial, ditemukan bahwa nilai thitung sebesar 7,302, yang lebih besar dari nilai ttabel (2,040), dengan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah positif (0,843), menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosanti dan Tarmizi (2023) serta Wulandari, et al., (2023), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kompensasi yang sesuai dan adil tidak hanya menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, tetapi juga berperan dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan, serta keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

### **Pengaruh Parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji secara parsial, ditemukan bahwa nilai thitung sebesar 2,600, yang lebih besar dari nilai ttabel (2,040), dengan signifikansi sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir adalah positif (0,296), menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, et al., (2024), yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, pengembangan karir memberikan dorongan motivasi, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat keterlibatan karyawan dengan perusahaan, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja mereka tetapi juga merangsang inovasi dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

### **Pengaruh Simultan Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 29,644, melebihi nilai Ftabel (3,305), dengan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo, dengan tingkat pengaruh sebesar 65,70%. Sementara itu, sebesar 34,30% dari variabilitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosanti dan Tarmizi (2023) serta Yulianti, dkk., (2024), yang menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan pengembangan karir sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kompensasi yang memadai memotivasi karyawan, sementara pengembangan karir memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan dan merencanakan pertumbuhan. Gabungan dari keduanya menciptakan lingkungan kerja yang memupuk kepuasan, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan retensi karyawan. Dengan demikian, investasi dalam kedua aspek ini berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Dengan demikian, peningkatan dalam kedua aspek tersebut akan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Pegadaian Cabang Palopo disarankan untuk menerapkan kompensasi yang sesuai dengan tugas karyawan dan melaksanakan pengembangan karir secara berkelanjutan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus. Selanjutnya, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas model regresi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018a). *Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Riset Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., dan Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendikia Mandiri.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEPA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., dan Nurminingsih. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 166–176.
- Hatuwe, M. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap*. Malang: Rena Cipta Mandiri.
- Kusdianto, I., Rismalasari, Ikbal, M., dan Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 84.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., dan Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(1), 14–31.
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., dan Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *JURNAL JEMPPER*, 2(1),

483–491.

- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosanti, I., dan Tarmizi, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kuat Andal Nan Gemilang. *JAMAN: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 167–175.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukri, dan Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Manazhim: Jurnal Manajemen dan ilmu Pendidikan*, 4(1), 67.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) pada Nipah Mall Makassar. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 340–354.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syam, F., Haedar, dan Dewi, S. R. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkulu Kota Palopo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 991.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA.
- Wulandari, P., Roswaty, dan Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aburahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 42–51.
- Yulianti, H., Ramly, M., dan Selong, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 54–70.
- Yusnandar, W., Nefri, R., dan Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72