

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Polyline Technologies Area Jawa Timur)

Dimas Juniawan

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

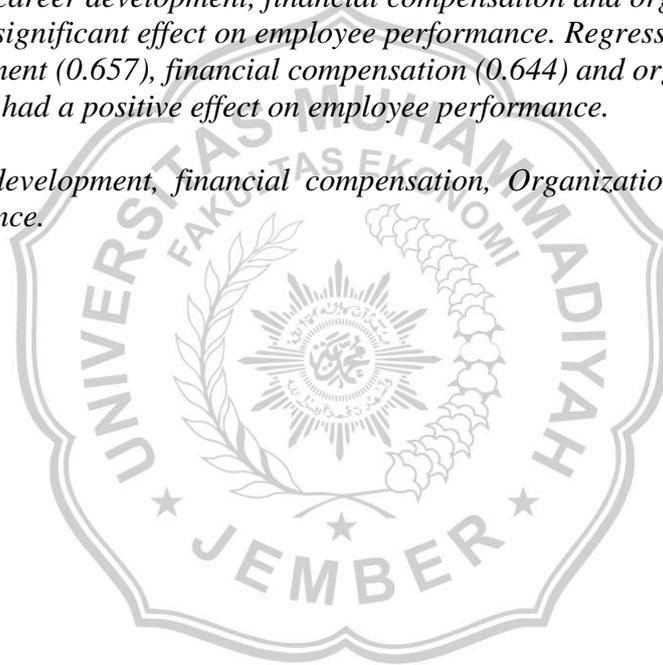
Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Polyline Technologies area Jawa Timur. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan kontrak yang berjumlah 50 dengan menggunakan sensus atau *sampling jenuh*. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS versi 21. Hasil uji t menunjukkan signifikansi pengembangan karir (0,002), kompensasi finansial (0,013) lebih kecil dari 0,05 sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikansi komitmen organisasi (0,086) lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir (0,657), kompensasi finansial (0,644) dan komitmen organisasi (0,931) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pengembangan karir, kompensasi finansial, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Research entitled Influence Analysis of Career Development, Financial Compensation and Organizational Commitment to Employee Performance, aims to analyze the influence of career development, financial compensation and organizational commitment to the performance of employees partially. The data used in this study are primary data obtained through the distribution of questionnaires to employees of PT. Polyline Technologies area of East Java. As for the population in this study are permanent employees and contracts amounting to 50 by using a census or saturated sampling. Analyzer uses multiple linear regression with SPSS version 21 software. The result of t test shows career development significance (0,002), financial compensation (0,013) less than 0,05 so that partially significant effect on employee performance and organizational commitment (0,086) more large from 0.05, which means there is no partial influence on employee performance. F test results show a significance value of 0.000 smaller than 0.05, so that simultaneously career development, financial compensation and organizational commitment have a significant effect on employee performance. Regression analysis showed that career development (0.657), financial compensation (0.644) and organizational commitment (0.931) had a positive effect on employee performance.

Keywords: *career development, financial compensation, Organizational Commitment and Employee Performance.*



PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002:10). Dengan kata lain MSDM merupakan sebuah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja harus bertambah, hukum berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang, hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global.

Sebuah perusahaan besar skala multinasional maju dan berkembang baik karena adanya beberapa faktor yang mendukung, salah satunya sumber daya manusia karena peranan manusia mencakup luas sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan yang bagaimana ditunjang dengan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih seperti saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memikirkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam bidangnya untuk mendukung target ataupun komitmen dari perusahaan itu sendiri. Tidak kalah pentingnya seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan berkompetisi dari banyak perusahaan-perusahaan besar lainnya di segala bidang.

PT. Polyline Technologies merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, baik *service* ataupun *supply* yang bagaimana untuk mendapatkan suatu pekerjaan diadakan tender oleh rekanan dan atau ditunjuk secara langsung karena sudah *maintenance* sesuai kontrak kerja. Lingkup pekerjaan seluruh Indonesia di perusahaan BUMN ataupun swasta, ada beberapa juga bekerjasama dengan negara lain seperti

Malaysia, Vietnam, New Zealand, Abu Dhabi, Oman dan proyek yang sedang berjalan saat ini di India dan Australia. Berdiri sejak 2001 kantor pusat berkedudukan di Tangerang Banten, merupakan perusahaan keluarga yang dimiliki orang India namun sudah pindah kewarganegaraan Indonesia. Saat ini PT. Polyline Technologies mempunyai proyek yang tersebar di Sumatra, Kepulauan Riau dan Jawa. Sekitar ada 70 karyawan tetap dan 100 karyawan kontrak di seluruh proyek yang sedang berjalan. Pengembangan karir di PT Polyline Technologies tidak ada karena perusahaan adalah milik keluarga namun untuk kenaikan jabatan langsung ditunjuk oleh pemilik perusahaan yang tentunya sesuai dengan kualifikasi dan jabatan yang dibutuhkan. Sedangkan permasalahan yang risikan mengenai kompensasi finansial PT Polyline Technologies mempunyai tanggung jawab bahwasanya setiap tahunnya ada kenaikan gaji dan upah baik kepada karyawan tetap ataupun karyawan kontrak, besaran persentase kenaikan berkisar antara 0,25% - 0,5% per tahun. Begitu juga komitmen PT Polyline Technologies menerapkan piagam tertulis untuk membuat karyawan mempunyai semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Adapun untuk mengetahui hal tersebut dinilai dari beberapa faktor yakni kedisiplinan, dari tahun ke tahun kedisiplinan karyawan stagnan tidak ada perubahan dalam artian minim, sedangkan mengenai tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dari tahun per tahun ada perkembangan yang signifikan, dilihat dari pekerjaan selalu tepat waktu bahkan selesai sebelum waktu yang ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang

dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Faktor - Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. Exposur
3. Jaringan kerja
4. Kesetiaan terhadap organisasi
5. Pembimbing dan sponsor
6. Peluang untuk tumbuh

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012:207) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2011:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang didapat oleh pekerja harus benar-benar sesuai dengan kerjanya entah itu resiko yang didapat, kompensasi merupakan masalah utama yang sering terjadi karena tujuan dari

seorang bekerja untuk mencari uang buat kebutuhannya.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Gugup Kismono (2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus.

Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain:

1. Sistem waktu
2. Sistem Hasil (*Output*)
3. Sistem Borongan

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah "sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan

yang berkelanjutan.” Pekerja dengan perusahaan harus sama-sama saling mengetahui tujuan atau arah organisasi, baik secara lisan maupun tertulis.

Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011) mengatakan bahwa dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja harus benar-benar kerja keras untuk mencapai jadwal pekerjaan yang sudah ditentukan, demi menjaga kepercayaan customer atau rekanan sebagai acuan pertimbangan pekerjaan - pekerjaan selanjutnya.

Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Hasibuan (2011) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang, diambil dari karyawan PT. Polyline Technologies

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 50 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *slovin*

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis

regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Unstandardized Cefficients B
1	Konstanta	4,016
2	Pengembangan karir	0,429
3	Kompensasi finansial	0,373
4	Komitmen organisasi	0,181

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,016 + 0,429X_1 + 0,373X_2 + 0,181X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X1 : Pengembangan Karir

X2 : Kompensasi finansial

X3 : Komitmen Organisasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

Dari hasil Konstanta 4,016 menunjukkan besaran kinerja karyawan 4,016 satuan likert pada saat pengembangan karir, kompensasi finansial, dan komitmen organisasi sama dengan nol, X2 0,429 artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,429 satuan, pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika pengembangan karir di PT Polyline Technologies semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. X3 0,373 artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,373 satuan, X3 0,181 artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,181 satuan Hal ini menunjukkan

bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya didalam perusahaan demi tercapainya tujuan dan kepentingan di PT Polyline Technologies maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Polyline Technologies.

2. Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10: Hasil Uji Multikolinearitas

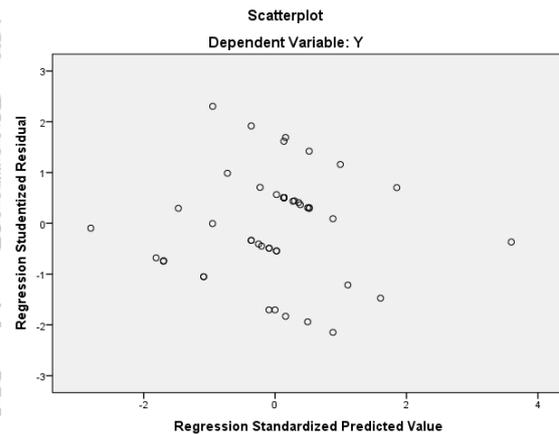
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Pengembangan Karir (X ₁)	0,657	1.521
2	Kompensasi Finansial (X ₂)	0,644	1.554
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	0,931	1.075

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF dua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi dua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Heterokedastisitas

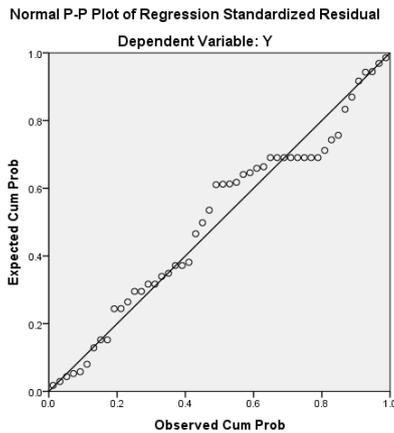
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 20, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau

tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.12: Hasil Uji Normalitas
Sumber: Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.13: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t		Uji F	
		Sig.	A	Sig.	α
1	Pengembangan karir	0,002	< 0,05	0,000	< 0,05
2	Kompensasi finansial	0,013	> 0,05		
3	Komitmen organisasi	0,086	> 0,05		

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.12, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi

dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Hasil uji kompensasi finansial mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hasil uji komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji F

uji statistik F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009).

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Signifikansi hitung	Taraf signifikansi	Keterangan
0,000	< 0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan statistik pada Tabel 4.14, menunjukkan nilai signifikansi

0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,492
2	<i>R Square</i>	0,242
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,193

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,193. Hal ini berarti 19,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 0,807 atau 80,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh

signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Polyline Technologies. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa semakin baik pengembangan karir di PT Polyline Technologies maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan

2. Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa hendaknya perusahaan meningkatkan sistem pemberian kompensasi finansial khususnya pada penetapan upah dan bonus bagi karyawan, menyesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa yang berarti hipotesis komitmen organisasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh kuat rendahnya komitmen organisasi yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugas. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

4. Pengaruh pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara statistik ini berbanding terbalik dengan pengembangan karir, dari hasil penelitian yang didapatkan maka peningkatan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi finansial secara layak dan adil yang menganut pada standart yang sudah ditetapkan oleh pemerintah ataupun memperhatikan standar perusahaan lain sehingga peningkatan kinerja karyawan akan mengikuti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian Hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir secara parsial. Hal ini berarti secara umum pelaksanaan program pengembangan karir di PT Polyline Technologies telah dilakukan dengan tepat, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang membaik.
2. Hasil pengujian Hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi

finansial secara parsial. Hasil penelitian yang dilakukan yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, dilihat dari pekerjaan yang karyawan lakukan apakah sudah melebihi target yang diberikan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Polyline Technologies Area Jawa Timur.

3. Hasil pengujian Hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi secara parsial. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi komitmen organisasi lebih besar dari kinerja karyawan. Sehingga komitmen organisasi terbukti dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian Hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini berarti semakin baik pengaruh pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah diterapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak PT. Polyline Technologies

- a. Adanya baiknya jika perusahaan mengadakan gathering, adakan semacam permainan yang lebih

mengakrabkan satu sama lain, bukan hanya perdivisi, melainkan satu perusahaan. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan perusahaan dan orang-orang di dalam perusahaan, maka mereka akan lebih semangat lagi untuk berkerja dalam perusahaan.

- b. Kedepannya karyawan diharapkan bersikap saling menghargai dan memperhatikan satu sama lain antara rekan kerja sehingga akan meningkatkan suasana positif ditempat kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan karyawan dapat berfokus pada pekerjaan yang dijalani dan mau bekerja lebih ekstra tanpa pengawasan dari atasan sehingga akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan tanpa mengabaikan tujuan individual karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT.Polyline Technologies dari penelitian ini, yaitu Melihat nilai yang terendah dalam frekuensi variabel pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi.

1. PT. Polyline Teechnologies harus lebih bijaksana dalam melakukan mutasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu didapatkan titik temu antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.
2. Memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, dilihat dari pekerjaan yang karyawan lakukan apakah sudah melebihi target yang diberikan perusahaan.
3. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha

mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variable pelatihan dan kompensasi penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, juga dapat menambahkan atau mengganti variabel independen dalam penelitian ini dengan variabel yang lain yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden agar hasil penelitian dapat lebih akurat atau mewakili populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuh. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoki, H Dito. 2011. *Bisnis Pengantar*. Edisi Kedua. BPF UGM. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH*

- : South-Western-Cengage Learning.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : ANDI.
- Edwin B, Flippo. 2009. *Manajemen Personalia*. Jilid I. Erlangga Jakarta
- Greenberg.J. dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey : Prentice-Hall International.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Dipnegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2011. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta. PT. Grafindo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Herman. Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Iskandar. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar*. Edisi Kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : penerbit Andi.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Kedua)*. Ghalia Indonesia : Bogor.
- M.D. Marliani., T. Parengkuan., U.P.K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Merlyn Shia Dewi Permatasari. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis. Proqram Studi Manajemen. Vol. 3 No. 2. Surabaya.
- M. Harlie. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010: 117-124.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Permatasari, Ita Rifiani. Jurnal Modernisasi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)*. Vol. 2. No. 3. Oktober, 2006.
- Rivai. Veithzal Dkk. 2013. *Commercial Bank Management : Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*. Edisi I. Catakan I. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson

- Education. New Jersey 07458. 77-89.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 3. No. 2. Universitas Riau.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN.
- Soedarso. Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : Manggu Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumitro, Nana. 2001. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Prespektif PIO*. Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI, Depok.
- Sunarto, Kamanto. 2004. *Pengantar Sosiologi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Wijoyo, Tri, Putranto. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sumber Lain:
[http://Juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmenorganisasi.html\(29agustus2013\)](http://Juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmenorganisasi.html(29agustus2013)).