



**PERAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRESTASI KERJA
(Studi Pada Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep)**

Yuda Imawan Sutanto¹, Fatimah Riswati², Chamariyah³

Universitas Wijaya Putra, Surabaya
email : sergen.yuda@gmail.com

(Submit : 04 Januari 2021, Revised : 18 Januari 2021, Accepted : 18 Februari 2021)

Abstract This research was conducted at Sumenep Jatim Bank, with a total sample of 57 people. The purpose of this study are: 1) To find out the description of compensation, Career Development, and employee work performance at Bank Jatim, Sumenep Branch; 2) To test and analyze the effect of compensation, and career development of partial on employee work performance at Bank Jatim, Sumenep Branch; 3) To test and analyze the effect of compensation, career development and competency of simultaneously on the work performance of employees at Bank Jatim, Sumenep Branch. Data analysis using SPSS, this type of research is explanatory research using quantitative research approaches. The results showed that: 1 Partially, Compensation and Career Development had a significant influence on the Job Performance of Bank Jatim, Sumenep Branch. So in this case the hypothesis is accepted and proven true; 2) Partially, compensation, and career development have a significant influence on the work performance of Bank Jatim, Sumenep Branch. So in this case the hypothesis is accepted and proven true.

Keywords : Compensation (X1), Career Development (X2), Human Resource Competence and Work Performance (Y)

I. PENDAHULUAN

Organisasi dalam menjalankan roda kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting/utama yang digunakan untuk menggerakkan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan

tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Jenis organisasi apapun pada prinsipnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko, (2016:196). Prestasi kerja Karyawan dapat dicapai antara lain melalui: faktor individual (kompensasi yang diterima, adanya harapan pengembangan karier, kompetensi individu serta sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan. Aspek tersebut memberi motivasi agar prestasi kerja tercapai bagi

karyawan. Dan yang berkewajiban mendorong karyawan untuk memenuhi tercapainya prestasi kerja tersebut adalah pimpinan perusahaan, karena prestasi kerja merupakan faktor yang dapat memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

Pada saat sekarang ini perusahaan harus menghadapi era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, kegagalan tersebut disebabkan karena kurangnya pendukung fasilitas dalam suatu perusahaan serta kurang baiknya hasil kerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2016:21), Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Selain itu peran manusia dalam perusahaan sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya perusahaan semata-mata tergantung dari manusia. Salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompensasi, pengembangan

karir karyawan yang dapat memberi kejelasan untuk menjalankan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, serta kompetensi SDM.

Prestasi karyawan di setiap organisasi perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan pegawai sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumber daya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan pegawai yang produktif dan berkompeten.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai / dihasilkan oleh karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Prestasi kerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Robbins (2015). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor Prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Prabowo, (2016:53) Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dari apa yang telah diuraikan tersebut prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Prestasi kerja akan didapat jika karyawan telah nyaman berada dalam perusahaan dan ada kerjasama yang dibangun dengan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai salah satu hal terpenting dalam menjalankan perusahaan tentunya membutuhkan timbal balik. Perusahaan harus melakukan berbagai cara dalam mendorong prestasi karyawan sehingga akan semakin meningkat. Beberapa diantaranya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya prestasi kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2016:19) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Yoyok (2015) menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis.

Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Seperti yang dikatakan Simamora (2017), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi sehingga prestasi kerja akan meningkat. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Faktor lainnya sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah berhubungan langsung dengan pengembangan karir yang sangat diharapkan oleh karyawan. Pengembangan karir dapat dilakukan pimpinan perusahaan. (Husnia, 2016) mengemukakan pengembangan karir bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karir dari seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2017).

Prestasi kerja menjadi sangat penting karena penurunan prestasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and

innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

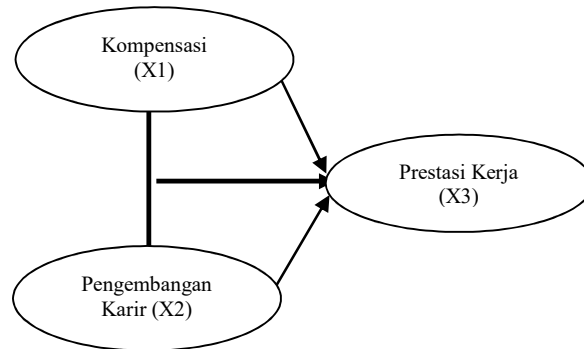
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual

Mengacu pada uraian tinjauan pustaka pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :
 → : Pengaruh Parsial
 ⇨ : Pengaruh Langsung

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut tata bahasa berarti suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat suatu proposisi atau dalil. Berdasarkan pola umum metode penelitian ilmiah, setiap penelitian terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan.

Penelitian terdahulu Rahmat (2017) & Rahayu 2016 hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Kompensasi, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja selanjutnya hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2017) yang menjelaskan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan Kompensasi, pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan selanjutnya dijadikan landasan untuk penyusunan hipotesis pertama, yaitu :

H1 : Kompensasi dan Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep.

Landasan dalam merumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan (2015) & Susanto (2017) hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan Adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2016) yang menjelaskan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya perumusan hipotesis kedua, yaitu :

H2 : Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Jatim Cabang Sumenep. Alasan pemilihan lokasi adalah karena keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian. Semakin dekat peneliti dengan lokasi penelitian maka akan semakin lebih fokus peneliti dalam melakukan interaksi dengan objek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang atau keseluruhan kelompok orang, peristiwa yang diminati peneliti untuk diteliti (Malhotra, 2016).

Sedangkan menurut Sugiyono, (2016:63), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dikaji, dianalisa dan diambil kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Jatim Cabang Sumenep sebanyak 57 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode random sampling. Pengambilan sampel ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2016:112) yaitu 57 orang. Dengan metode pengambilan sampel penelitian ini dikatakan sebagai *metode sensus*, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Singarimbun dan Effendi, 2016:159) Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; 1) Angket (*kosioner*), yaitu membagikan kuesioner kepada *responden*. Kuesioner ini memberikan pertanyaan dengan jawaban tertutup artinya jawaban tersebut sudah dikemas dalam bentuk pilihan jawaban; 2) Dokumentasi, yaitu teknik pengambilan data melalui data-data yang ada yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; 1) Analisis univariate; 2) Analisis bivariate; 3) Analisis multivariate; 4) Uji Validitas; 5) Uji Reliabilitas; 6) Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan

beberapa cara yaitu uji simultan (Uji F) dan uji parsial (uji t)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1.(Constant)	.111	.548		.202	.841
Kompensasi	1.069	.112	.839	9.543	.000
Pengembangan Karir	.093	.090	.092	1.033	.006

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,111 + 1,069 X_1 + 0,093X_2 + 0,202X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 0,111. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya Prestasi Kerja (Y) adalah 0,111.
2. Angka 1,069 X1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan Kompensasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 1,069 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu Pengembangan Karir (X2) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, yaitu bahwa apabila ada peningkatan Kompensasi maka akan meningkatkan Prestasi Kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan Kompensasi, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja. Besarnya perubahan Prestasi Kerja yang disebabkan oleh peningkatan Kompensasi sebesar 1,069 satuan untuk setiap perubahan satu satuan Kompensasi yang bersifat positif.

3. Angka 0,093 X2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,093 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu Kompensasi (X1) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan Kompensasi maka akan meningkatkan Prestasi Kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan Kompensasi, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja. Adapun besarnya perubahan Prestasi Kerja yang disebabkan oleh peningkatan Kompensasi adalah 0,093 satuan untuk setiap perubahan satu satuan Kompensasi yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Kompensasi dan Pengembangan Karir secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja”.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.202	.841
Kompensasi	9.543	.000
Pengembangan Karir	1.033	.006

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk Kompensasi (X1) sebesar 9,543 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Nilai t hitung untuk Pengembangan Karir (X2) sebesar 1,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa Pengembangan Karir (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “kompensasi dan Pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t hitung variabel Kompensasi (X1) adalah 9,543, nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X2) adalah 1,033, dan nilai t hitung variabel Kompetensi SDM sebesar 2,300, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah Kompensasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah Kompensasi (X1).

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dengan melihat nilai probabilitas / signifikansinya. Apabila nilai F hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.861	3	.620	32.895	.000 ^a

Residual	.999	53	.019		
Total	2.860	56			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel tersebut yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 32,895 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan Kompensasi, pengembangann karir secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel

bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dengan variabel terikat Prestasi Kerja (Y), dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807	.651	.631	.13732	2.037

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah:

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,807. Koefisien sebesar 0,807 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi, Pengembangan karir dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja, sebesar 80,7%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat kompensasi, kompensasi maka akan semakin meningkatkan Prestasi Kerja.
2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,651. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja, secara bersama-sama adalah sebesar 65,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam

penelitian ini 65,1% Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi, Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Penelitian ini merupakan studi Prestasi Kerja Bank Jatim Cabang Sumenep . Hasil evaluasi yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel penelitian. Langkah selanjutnya, akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Kompensasi sebesar 9,543 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di Bank Jatim Cabang Sumenep.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan Kompensasi memiliki pengaruh pada Prestasi Kerja dikarenakan dalam hal ini organisasi ikut serta dalam memikirkan pertumbuhan, perkembangan, peningkatan serta kemajuan Karyawan yang berdampak terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap Prestasi Kerja Bank Jatim Cabang Sumenep. Artinya bahwa Kompensasi mampu membuat perubahan dan menumbuhkan daya kreativitas terhadap Prestasi Kerja.

Kompensasi berdampak positif terhadap pengembangan kemampuan, nilai-nilai, sikap dan praktek dalam sumber daya manusia terhadap Prestasi Kerja yang telah ditetapkan oleh Bank Jatim Cabang Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi mampu menciptakan Prestasi Kerja yang lebih baik di dalam Bank Jatim Cabang Sumenep.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Bank Jatim Cabang Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Pengembangan karir sebesar 1,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada Bank Jatim Cabang Sumenep. Hal ini berarti Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan Pengembangan karir memiliki pengaruh pada Prestasi Kerja karena Pengembangan karir merupakan salah satu langkah Bank Jatim Cabang Sumenep untuk meningkatkan Prestasi Kerjanya.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep

Berdasarkan hasil analisis uji F, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 32,895 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan Kompensasi dan Pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kompensasi Bank Jatim Cabang Sumenep dapat dijelaskan sesuai harapan organisasi yaitu terjaminnya keadilan gaji karyawan sehingga dapat mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan. hal ini juga menunjukkan bahwa adanya kompensasi tersebut Bank Jatim mampu memperoleh karyawan yang bermutu, Pengembangan Karir (X2) pengembangan karier di Bank Jatim Cabang Sumenep telah menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk Organisasi maupun Karyawan yaitu mampu menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang

- tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang,
2. Secara simultan, Kompensasi dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Bank Jatim Cabang Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
 3. Secara parsial, Pengembangan karir dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Bank Jatim Cabang Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achyari, Agus. 2016. Manajemen Operasi. Jakarta: Universitas Terbuka.
- [2] Aldag, Ray dan Wayne Rescke. 2016. Employee Value Addes. New York: Center for Organizational Effectiveness Inc.
- [3] Alison, JB. 2016. Student Classroom and Career Succes. The Role of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Education for Business. Vol. 16. 282-288.
- [4] As'ad, Moh. 2016. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- [5] Azwar, S. 2015. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [6] Bittel, LR. 2016. Pedoman Bagi Penyelia. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- [7] Burton, Rob JF. 2017. Re-conceptualizing the Behavior Approach in Agricultural Studies: a Socio Psychological Perspective. Journal of Rural Studies. Vol. 20. 359-371.
- [8] Cherrington, David J. 2015. The Management of Human Resources. New Jersey: Prentice Hall.
- [9] Choyimah, 2015, "Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang". Skripsi. FIS Universitas Negeri Semarang.
- [10] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425.
- [11] Dahlan. 2016. Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan Edisi 6. Jakarta, Salmba Medika.
- [12] Davis dan Werther. 2017. Human Behavior, New Delhi; McGraw Hill Publishing Company.
- [13] Debora. E, 2017. Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Indocement. Tesis Universitas Semarang.
- [14] Drucker, Peter F. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Pustaka Binaman.
- [15] Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakart: Kecana Perdana Media Group
- [16] Elfina P, Debora. 2017. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Indocement. Tesis. Universitas Indonesia.
- [17] Gert, Durrel dan RM Wright. 2016. Elementary Trigonometry. London: Bell and Sons.
- [18] H. M. Hasibuan, 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara,
- [19] Hadi, Sutrisno. 2018. Metodologi Research Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.
- [20] Hardaningtyas, Dwi. 2015. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional dan Sikap Pada Budaya Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Tesis Universitas Airlangga Surabaya.
- [21] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And

- Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [22] Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [23] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- [24] Kadarisman, Agus, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pamekasan. Tesis Universitas Wijaya Putra.
- [25] Kariadi Waridin, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter. Tesis Semarang, JRBI .
- [26] Liliweri, Alo. 2016. Sosiologi & Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- [27] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [28] Marbun, BN. 2016. Konsep Manajemen Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Mardiana. 2015. Manajemen Produksi. Jakarta: IPWI.
- [30] Minogue, M, Polidano C, dan Hulme D. 2015. Beyond the New Public Management: Changing Ideas and Practices in Governance. Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- [31] Munandar, Ashar S. 2016. Psikologi Industri. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [32] Narmado Prabowo, 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Psyche, Vol. 16. 234- 235
- [33] Newstrom, JW. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- [34] Nitisemito, Alex. 2017. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [35] Novliandi. 2015. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review The Theoretical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management Vol 26. 115-159
- [36] Organ. DW. 2017. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington: Lexington Books.
- [37] Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (2000). Komunikas Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [38] Paramita, Budi. 2017. Masalah Keresasian Budaya dan Manajemen di Indonesia. Jakarta: Universita Indonesia.
- [39] Prihantono, 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di SMP Negeri 6 Surabaya.
- [40] Rahman,2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Lingkup Kerja Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan.
- [41] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [42] Robbins, Stephen P. 2016. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- [43] Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [44] Sendjaja, S. Djuarsa, 2018, Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: Universitas Terbuka.
- [45] Siagan, SP, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara

- [46] Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2016. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- [47] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- [48] Sukanto, R dan Indriyo Gito Sudarmo. 2017. Manajemen Produksi. Yogyakarta: BPFE.
- [49] Suranta, 2015. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis, Empirika. Vol.15, No.2, Hal.166-138.
- [50] Sutrisno, Edy. 2016. MSDM Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia.
- [51] Van Dyne. 2016. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. Academy of Management Journal Vol 37, 765-802.
- [52] Waridin dan Bambang Guritno, 2016. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- [53] Wijaya, T. 2015. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Personil Poltabes Yogyakarta. Media Riset Bisnis Manajemen. Vol 7 No 1. 75-97.
- [54] Wijaya, T. 2015. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Personil Poltabes Yogyakarta. Media Riset Bisnis Manajemen. Vol 7 No 1. 75-97.