

Pengaruh Kompensasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Cabang Tabanan

Komang Nadila Putri Mertaningrum ⁽¹⁾

Putu Sri Hartati ⁽²⁾

Komang Ary Pratiwi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program, Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: nadilaputri2903@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance has an important role in determining the success of an organization to achieve the goals that have been set. In the study of employee or employee performance management, there are things that require important considerations because the individual performance of an employee in an organization is part of the performance of the organization, and can determine the performance of the organization. This study aims to determine the Influence of Compensation and Human Resource Development on Employee Performance at FIFGROUP Tabanan Branch. The research method used is quantitative. The location of the research is at FIFGROUP Tabanan Branch. The sample used was 68 respondents. The data analysis techniques used were Validity Test, Reliability, Classical Assumption, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-Test and F-Test.

Keywords: *Compensation, Human resource development, Employee performance*

ABSTRAK

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam studi manajemen kinerja karyawan atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Cabang Tabanan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di FIFGROUP Cabang Tabanan. Sampel yang digunakan sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

Kata Kunci: *Kompensasi, Pengembangan sumber daya manusia, Kinerja karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan perekonomian global mempengaruhi pertumbuhan perekonomian, termasuk Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan laju perekonomian, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Menurut Sulistyowati (2021) Sumber Daya Manusia merupakan “manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi”. Secanggih dan semaju apapun teknologi yang digunakan dalam organisasi, banyaknya informasi, serta modal yang mencukupi suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin berkualitas sumber daya manusia tersebut maka semakin berkembang suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Kuruppu (2021) keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Menurut Sihombing & Vewawati (2020) perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis.

Umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut. Para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan - kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik dalam sumber daya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam sebuah perusahaan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda. Karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga kinerja dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Nuraeni & Irawati, 2020). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Nuraeni & Irawati, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing

karyawan selama periode tertentu (Widyani & Putra, 2020). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan dan juga bermanfaat bagi pengembangan organisasi atau perusahaan agar mampu bersaing dan unggul dalam bersaing (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020). Sehingga dapat disimpulkan semakin naik kinerja karyawan maka semakin naik dan berkembang pula kinerja perusahaan. Menurut Marhawati (2022), Menerangkan Kinerja adalah “suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan”. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam studi manajemen kinerja karyawan atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan.

Ramadhani et al (2023). Achmad Fauzidkk (2024) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Mediaty dkk (2023) menyatakan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan manajemen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Jadi hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rina Loliyana et al (2024) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Himpun Jaya Permata. Diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain juga dilakukan Indra H. Rintjap dkk (2021), dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rabiatal Adawiah Purwanto (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Penelitian lain juga dilakukan Riri Nur Alia dkk (2024) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Salah satu metode penelitian kuantitatif adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi (observasi, wawancara dan observasi). Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan yaitu sebanyak 68 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan yang berjumlah 68 orang. Pada pengumpulan data memakai observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Sumber data memakai data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Desain penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa Kompensasi (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) serta variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.001	2.509		1.196
	Kompensasi	.430	.115	.361	3.737
	Pengembangan sumber daya manusia	.690	.121	.549	5.685
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					
Sumber: Data primer diolah, 2024					

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 3,001 + 0,430X_1 + 0,690 X_2 + e$

Interprestasi dari koefisien regresi: a = 3,001 secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 3,001 yang artinya apabila variabel kompensasi (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) dan (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 3,001. $b_1 = 0,430$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,430 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,430 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. $b_2 = 0,690$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,690 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) pengembangan sumber daya manusia sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,690 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.717	3.910
A. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi				
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				
Sumber: Data primer diolah, 2024				

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,717. Hal ini berarti 71,9% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 71,9\% = 28,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti variabel motivasi, prestasi kerja, lingkungan kerja.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada FIFGROUP Cabang Tabanan. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,737$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,668$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada FIFGROUP Cabang Tabanan. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,685$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,668$ dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada FIFGROUP Cabang Tabanan. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 85,882$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,14$ dan nilai signfikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan.

Tabel 3 Hasil Uji F Test

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2625.962	2	1312.981	85.882	.000 ^b
	Residual	993.729	65	15.288		
	Total	3619.691	67			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan sumber daya manusia, Kompensasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 65, nilai F_{tabel} sebesar 3,14 dan nilai F_{hitung} sebesar 85,882 serta diperoleh nilai signfikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan. 2) Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan. 3) Kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Tabanan.

Daftar Pustaka

- Adawiah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. *Skripsi*. Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244-255.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 444-458.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*. 9(2), 389– 395.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Loliyana, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Himpun Jaya Permata. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 429-432.
- Adawiah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. *Skripsi*. Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244-255.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 444-458.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*. 9(2), 389– 395.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Loliyana, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Himpun Jaya Permata. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 429-432.