

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN LEMBAGA PERS DAN PENDAPAT UMUM PANTAGON SUARA RAKYAT MEDAN

Ismail Nasution

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
Jl. Karya Bhakti No. 34 Medan Johor

ABSTRAK

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau belajar dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mencapai suatu hasil kerja yang optimal, perusahaan juga harus meningkatkan sistem pengembangan karir dan kompensasi agar dapat menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan. Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment, uji F serta determinan.

Dari hasil analisa data yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan dapat dikatakan erat atau tinggi. Hal ini didukung oleh perhitungan korelasi yang penulis dapatkan r_{x_1y} (0,608) dan r_{x_2y} (0,684) serta $r_{x_1x_2}$ (0,797) yang dapat dikatakan kuat yang mana nilai tersebut jika dibandingkan dengan r tabel untuk sampel $N = 45$ (0,294), dengan ketentuan r hitung 0,692 lebih besar dari pada r tabel maka hipotesis diterima karena diantara (0,60-0,79) berkorelasi kuat.

Berdasarkan Uji F diperoleh F hitung (F_h) = 19,293 nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel, dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Maka diperoleh F tabel = 3,13. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $19,293 > 3,13$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji tersebut adalah signifikan.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan kompensasi sebesar 47,9 % sedangkan sisanya 52,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan ukuran efisiensi dari hasil kerja dengan sumber daya yang dikorbankan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kemampuan bisa dilakukan dengan program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan.

Program perkembangan karir hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa akan datang. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan konseptual karyawan supaya prestasi kerjanya baik dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Tuntutan organisasi yang utama adalah peningkatan produktivitas dan kuantitas kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ditandai dengan tingkat produktivitas, efektivitas dan efisiensi yang tinggi melalui peningkatan keterampilan teknis dan operasional.

Prestasi kerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan prestasi timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajer. Pengembangan operasi dan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada seorang manajer.

Untuk peningkatan jabatan pegawai, pada prosedurnya Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat memprioritaskan pada pegawai yang memiliki keahlian dan masa kerja. Namun kenyataannya ada pegawai yang naik jabatan walau tidak memiliki keahlian dan masa kerja. Karyawan beranggapan pengembangan hanya membuang-buang waktu saja sehingga pekerjaan akan terganggu.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis telah mengadakan suatu penelitian ilmiah dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan**".

Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi di lokasi penelitian adalah:

1. Karyawan kurang semangat dan kurang optimalnya dalam mengikuti pengembangan karir.
2. Kompensasi yang diterima belum mencukupi kebutuhan karyawan dan mengalami hambatan dari segi pembayarannya.
3. Karyawan belum optimal dalam memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan dan masih ada kesalahan dalam bekerja yang dihadapi karyawan.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Sebagai bahan dan masukan terhadap pihak-pihak yang menjadi subjek penelitian yaitu Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan.
2. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dalam hal pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian telah dilakukan. Dalam hal ini yang lokasi penelitian adalah Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan yang beralamat di Jl. Rakyat Pasar II Beo I No. 4 Medan. Telp: (061) 6621561, dan yang menjadi objek penelitian adalah Pengembangan Karir (K3) sebagai variable X_1 , Kompensasi sebagai variable X_2 , dan kinerja pegawai sebagai variable Y . waktu penelitian ini direncanakan dari bulan september sampai dengan Oktober 2014. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji f pada level signifikan 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.

HASIL PENELITIAN

Uji F

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai r tabel dengan taraf signifikan 5 % dan $n = 45$ adalah sebesar 0,294. Berarti nilai r hitung > dari r tabel yaitu $r_{x_1,y} = 0,608$, $r_{x_2,y} = 0,684$, dan $r_{x_1x_2} = 0,797 > 0,294$. Sehingga hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 (pengembangan karir) dan X_2 (kompensasi) terhadap y (kinerja karyawan) di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan. Dan diketahui nilai (F_h) = 19,293 nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel, dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n-k-1)$. Maka diperoleh $F_{tabel} = 3,13$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $19,293 > 3,13$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji tersebut adalah signifikan.

Uji Determinan

Selanjutnya untuk melihat variabel mana yang paling berpengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan, maka dilakukan uji determinan (D) dengan hasil sebagai berikut:

$$D = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

$$D = (0,692)^2 \cdot 100\%$$

$$D = 0,479 \cdot 100\%$$

$$D = 47,9 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan kompensasi sebesar 47,9 % sedangkan sisanya sebesar 52,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat adalah perusahaan pemberitaan surat kabar mingguan Suara Rakyat (SKM. Suara Rakyat). Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 10 November 1998 berdasarkan Suarat Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia SIUPP Nomor: 577/MEN/SIUPP/1998 yang didirikan oleh Bapak Irwan Siregar. Maka sejak saat itu terbitlah surat kabar mingguan Suara Rakyat, yang berselogan "Membela Kepentingan Rakyat Untuk Kebenaran".
2. Dari hasil data yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan dapat dikatakan erat atau tinggi. Hal ini didukung oleh perhitungan korelasi yang penulis dapatkan r_{x_1y} (0,608) dan r_{x_2y} (0,684) serta $r_{x_1x_2}$ (0,797) yang dapat dikatakan kuat yang mana nilai tersebut jika dibandingkan dengan r tabel untuk sampel $N = 45$ (0,294), dengan ketentuan apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel maka hipotesis diterima karena diantara (0,60-0,79) berkorelasi kuat.
3. Berdasarkan Uji F diperoleh F hitung (F_h) = 19,293 nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel, dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n-k-1)$.

Maka diperoleh F tabel = 3,13. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $19,293 > 3,13$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji tersebut adalah signifikan.

4. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan kompensasi sebesar 47,9 % sedangkan sisanya 52,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

1. Sebaiknya pengembangan karir yang ada perlu untuk ditingkatkan melalui indikator yang berasal dari kerja keras, orientasi masa depan, objektif, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju, ketekunan dan pemanfaatan waktu. Kompensasi yang ada di perusahaan juga perlu ditingkatkan lagi, melalui peningkatan tingkat kehadiran, tata cara kerja yang baik, ketaatan pada atasan, pemanfaatan waktu kerja, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Hal tersebut akan mendukung peningkatan kompensasi karyawan dalam bekerja.
2. Program perkembangan karir hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa akan datang. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan konseptual karyawan supaya prestasi kerjanya baik dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : LPF-UGM, Edisi Pertama, Cetakan Pertama
- Aporaga, P. 2000. Manajemen Bisnis, Jakarta : Rineka Cipta, Cetakan Kedua.

Arikunto, S. 2005. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T. H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE UGM, Edisi Kedua Cetakan Keempatbelas.

Hasibuan, Melayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi, Cetakan Kedua.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis L, Robert dan Jackson H. John. 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat, Edisi Pertama.

Nawawi, H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Cetakan Keempat.

Nogi, H dan Tangkilisan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrat Publik Jakarta : Salemba Empat, Cetakan Pertama

Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murni Kencana : Jakarta.

Robbins, S. 2001. Perilaku Organisasi, Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia, Jilid 2, Edisi ke 9.

Ruky, A. S. 2006. Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Pertama

Siagian, P. S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE UGM, Edisi Kedua, Cetakan Keempatbelas.

Ismail Nasution : Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap.....

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Riset. Bandung-Alfabeta. Cetakan Kelima.

Susilo, M. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. LPF-UGM Edisi Kedua.

Umar, H. 2002. Research Methods in Finance and Banking. Jakarta Gramedia Pustaka Utama, Edisi Pertama Cetakan Kedua.