

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar

Sulistiawati¹, Andi Hendra Syam², Nurmega³

Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen¹²³
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

Email : Sulistiawaty1109@gmail.com, andihendrasyam@gmail.com, nurmega77@gmail.com

ABSTRAK. : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi yang dinyatakan dalam penelitian adalah 92 karyawan tetap, sedangkan data yang dianalisis dalam pengolahan statistik berjumlah 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,726, t-hitung 5,994, dan signifikansi 0,000. Sebaliknya, pengembangan karier memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,036, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung 0,274 dan signifikansi 0,785. Model penelitian memiliki nilai R sebesar 0,760 dan R Square sebesar 0,577, sehingga kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama menjelaskan 57,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 42,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karier tetap penting sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia jangka panjang.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT. This study aims to analyze the effect of compensation and career development on employee performance at PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population stated in the study consisted of 92 permanent employees, while the statistical analysis was based on 50 respondents. Data were collected through a five-point Likert questionnaire. Data analysis included descriptive statistics, validity and reliability tests, and multiple linear regression using SPSS. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.726, t-value of 5.994, and significance of 0.000. Career development has a positive regression coefficient of 0.036, but its effect is not statistically significant, with a t-value of 0.274 and significance of 0.785. The model produced R of 0.760 and R Square of 0.577, indicating that compensation and career development jointly explain 57.7% of the variation in employee performance, while 42.3% is explained by other factors outside the model. These findings indicate that compensation is the more dominant factor in improving employee performance, while career development remains important as part of a long-term human resource management strategy.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi merupakan sektor infrastruktur kritis yang mendukung aktivitas ekonomi, sosial, dan pemerintahan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar sebagai unit operasional Telkom di wilayah Sulawesi Bagian Selatan menghadapi tuntutan untuk memberikan layanan prima sekaligus mencapai target bisnis yang ketat.

Observasi awal dalam penelitian menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan yang belum optimal, antara lain keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target penjualan dan layanan yang tidak konsisten, serta keluhan pelanggan terkait responsivitas dan kualitas layanan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Dua faktor kebijakan sumber daya manusia yang diduga berkaitan dengan kondisi tersebut adalah kompensasi dan pengembangan karier. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan bentuk penghargaan lain yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Dalam penelitian ini, kompensasi dipandang sebagai instrumen organisasi untuk menjaga motivasi dan mendorong karyawan memberikan kinerja yang lebih baik.

Pengembangan karier berkaitan dengan kejelasan jenjang karier, prosedur promosi, kesempatan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta komunikasi mengenai perkembangan karier jangka panjang. Program pengembangan karier yang terstruktur secara teoritis dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah.

Secara teoritis, hubungan kompensasi dan kinerja dapat dipahami melalui teori keadilan (Equity Theory), sedangkan pengembangan karier dapat dikaitkan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi. Penelitian terdahulu yang tercantum dalam skripsi menunjukkan kecenderungan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berhubungan positif dengan kinerja, meskipun hasil empiris dapat berbeda menurut organisasi dan karakteristik responden.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris dalam konteks PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Penelitian secara khusus menguji apakah kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kebijakan sumber daya manusia sekaligus menambah referensi penelitian manajemen sumber daya manusia pada sektor telekomunikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan finansial dan nonfinansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lain, sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pengakuan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja, dan bentuk penghargaan lainnya. Dalam perspektif teori keadilan, karyawan membandingkan input yang mereka berikan dengan output yang diterima. Persepsi keadilan dalam kompensasi dapat mendorong motivasi dan kinerja.

Penelitian dalam skripsi juga menempatkan kompensasi sebagai faktor yang secara empiris konsisten berkaitan dengan kinerja. Studi Katidjan et al. (2024), Pratiwi dan Sari (2023), Hidayat dan Rahman (2022), Yusuf dan Yanthi (2023), serta penelitian lain yang dicantumkan dalam skripsi menunjukkan hubungan positif atau signifikan antara kompensasi dan kinerja.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, pengetahuan, dan keahlian profesional karyawan guna mencapai tujuan karier. Pengembangan karier mencakup perencanaan karier, pengembangan kompetensi, pelatihan, kesempatan promosi, serta penyelarasan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

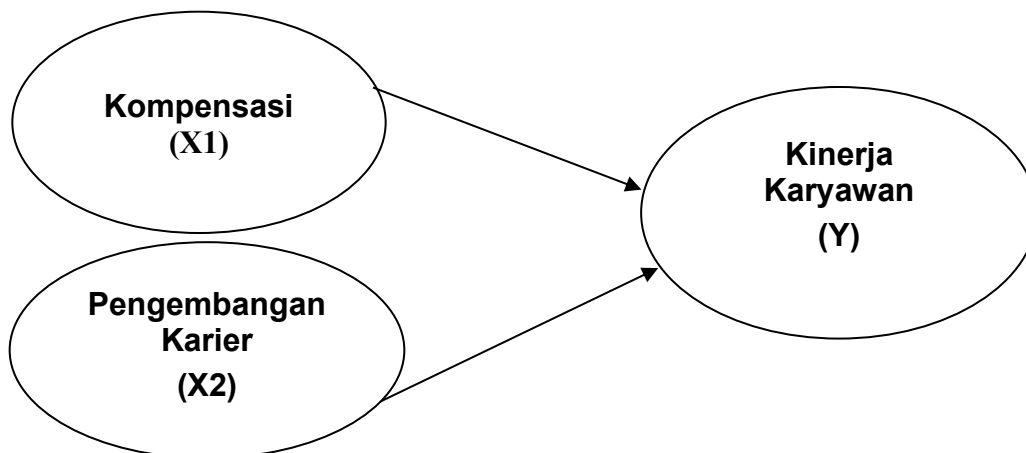
Teori pengembangan karier Greenhaus menekankan pentingnya perencanaan karier dan pengembangan kompetensi. Perspektif Maslow juga menempatkan aktualisasi diri sebagai kebutuhan yang dapat mendorong individu untuk mengembangkan potensi. Dalam organisasi telekomunikasi yang dinamis, pengembangan kompetensi menjadi penting karena karyawan perlu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab dan standar organisasi. Kinerja menjadi salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan produktivitas. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, pengembangan karier, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Gambar Kerangka Pikir



Kerangka penelitian menempatkan kompensasi (X1) dan pengembangan karier (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan yang diuji adalah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

H2: Diduga pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Desain penelitian bersifat eksplanatori dengan hubungan asosiatif kausal dan pengumpulan data secara cross-sectional. Lokasi penelitian adalah PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Skripsi menyebutkan populasi sebanyak 92 karyawan tetap dan penggunaan teknik sampling jenuh. Namun, hasil pengolahan statistik yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan N = 50 responden. Oleh karena itu, analisis artikel ini mengikuti jumlah data yang benar-benar tercantum pada output statistik, yaitu 50 responden.

Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 sebagai kompensasi, dan X2 sebagai pengembangan karier.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi.

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kompensasi	50	21	30	28,18	3,062
Pengembangan Karier	50	18	30	28,52	2,787
Kinerja Karyawan	50	20	30	28,18	3,015

Sumber: Data penelitian diolah dari output SPSS.

Rata-rata kompensasi sebesar 28,18 menunjukkan persepsi responden yang relatif tinggi terhadap kompensasi. Pengembangan karier memiliki rata-rata tertinggi sebesar 28,52 dengan standar deviasi 2,787, yang menunjukkan jawaban responden cenderung lebih seragam. Kinerja karyawan memiliki rata-rata 28,18 dan standar deviasi 3,015, sehingga secara umum kinerja responden dinilai baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan Corrected Item-Total Correlation dengan r tabel 0,279 pada n = 50 dan tingkat signifikansi 5%. Seluruh item pada variabel kompensasi, pengembangan karier, dan kinerja karyawan memiliki r hitung di atas r tabel sehingga dinyatakan valid. Nilai r hitung kompensasi berada pada rentang 0,328–0,852, pengembangan karier 0,595–0,806, dan kinerja karyawan 0,438–0,830.

Variabel	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi	0,328–0,852	0,279	Valid
Pengembangan Karier	0,595–0,806	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	0,438–0,830	0,279	Valid

Sumber: Data penelitian diolah dari output SPSS.

Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,768 untuk kompensasi, 0,774 untuk pengembangan karier, dan 0,773 untuk kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,671	3,105	—	2,149	0,037
Kompensasi	0,726	0,121	0,738	5,994	0,000
Pengembangan Karier	0,036	0,133	0,034	0,274	0,785

Sumber: Data penelitian diolah dari output SPSS.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,671 + 0,726X_1 + 0,036X_2 + e$. Konstanta sebesar 6,671 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika kompensasi dan pengembangan karier dianggap bernilai nol. Koefisien kompensasi sebesar 0,726 bertanda positif, sehingga peningkatan satu satuan kompensasi diperkirakan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,726 satuan dengan variabel pengembangan karier dianggap konstan. Koefisien pengembangan karier sebesar 0,036 juga bertanda positif, tetapi besarnya pengaruh sangat kecil.

Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
0,760	0,577	0,559	2,002	1,295

Sumber: Data penelitian diolah dari output SPSS.

Nilai R sebesar 0,760 menunjukkan hubungan yang kuat antara kompensasi dan pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,577 berarti 57,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama. Sementara itu, 42,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja,

disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Adjusted R Square sebesar 0,559 menunjukkan nilai kontribusi model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki t-hitung 5,994 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima.

Pengembangan karier memiliki t-hitung 0,274 dengan signifikansi 0,785. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, pengembangan karier tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 ditolak, walaupun arah koefisiennya tetap positif.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi kecenderungan kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang dipersepsikan adil, sesuai kontribusi, dan memadai dapat mendorong motivasi serta produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang tercantum dalam skripsi, antara lain Katidjan et al. (2024), Pratiwi dan Sari (2023), Hidayat dan Rahman (2022), serta Yusuf dan Yanthi (2023), yang menemukan pengaruh positif atau signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Dalam konteks PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, hasil tersebut menegaskan pentingnya perusahaan mempertahankan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan. Aspek gaji, tunjangan, fasilitas, serta mekanisme pemberian insentif menjadi bagian yang perlu dievaluasi secara berkala agar sejalan dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan kompensasi, pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,036, nilai t-hitung 0,274 dan signifikansi 0,785 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hasil ini berbeda dengan sejumlah penelitian terdahulu dalam skripsi yang menemukan pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier.

Tidak signifikannya pengembangan karier dapat dipahami sebagai indikasi bahwa program karier belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan kinerja pada konteks responden penelitian. Faktor lain seperti karakteristik masa kerja, persepsi terhadap peluang promosi, kebutuhan pengembangan yang berbeda, serta faktor organisasi lain mungkin lebih menentukan. Namun demikian, hasil tidak signifikan bukan berarti pengembangan karier tidak penting. Pengembangan karier tetap diperlukan untuk pengembangan kompetensi, kesiapan promosi, loyalitas, dan keberlanjutan pengelolaan talenta.

Kontribusi Simultan terhadap Kinerja. Nilai R Square sebesar 0,577 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model memiliki kemampuan menjelaskan 57,7% variasi kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa pengelolaan kompensasi dan pengembangan karier merupakan bagian penting dalam strategi MSDM, meskipun pengaruh individual pengembangan karier tidak signifikan. Sebesar 42,3% variasi kinerja masih berasal dari faktor lain yang tidak diteliti sehingga peningkatan kinerja sebaiknya menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, dengan t-hitung 5,994 dan signifikansi 0,000; (2) pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung 0,274 dan signifikansi 0,785, meskipun koefisiennya positif; dan (3) kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama menjelaskan 57,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 42,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

Bagi manajemen PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi, termasuk evaluasi struktur gaji dan tunjangan serta transparansi penilaian yang mendasari pemberian insentif. Program pengembangan karier juga perlu dievaluasi, terutama kejelasan jenjang karier, prosedur promosi, akses pelatihan, dan komunikasi mengenai peluang karier jangka panjang. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan serta memperluas cakupan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. (Dikutip dalam Nabila Syarif, 2023).
- Hidayat, R., & Rahman, A. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 45–58.
- Katidjan, A., Wijaya, B., & Nurfitri, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Trijaya Anugrah Kreasi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(4), 714–725.
- Lestari, D., Kusuma, A., & Pratama, R. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 112–125.
- Pratiwi, D., & Sari, M. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Benesse Indonesia). *Management Review Journal*, 8(2), 89–102.
- Schuler, Dowling, Smart, & Huber. (2020). *International Human Resource Management*.
- Susanto, Y. I. (2022). Peran kompensasi dan pengembangan karir sebagai upaya peningkatan prestasi kerja (Studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep). *Jurnal Ekonomika*, 15(1), 34–47.
- Syekh, dkk. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Wardani, I., & Putra, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 245–258.
- Yusuf, M., & Yanthi, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompleksitas*, 10(2), 78–90.