

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR TERUS ABADI

Zulfati Ayu Sharhana¹, Jumawan², Indah Rizki Maulia³, Eri Bukhari⁴, Supriyanto⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: zulfati2019@gmail.com¹

Article History

Received : 25-10-2023

Revised : 30-10-2023

Accepted : 05-11-2023

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keywords: Compensation; Employee Performance; Human Resource Development

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Terus Abadi, jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sample sensus dimana jumlah sampel sebesar 50 responden. Responden dari penelitian ini adalah Karyawan PT Makmur Terus Abadi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an Effect of Human Resource Development and Compensation on Employee Performance at PT Makmur Terus Abadi, this type of research is a quantitative method. This study used a census sample where the sample size was 50 respondents. Respondents of this study were employees of PT Makmur Terus Abadi. The data collection technique used a questionnaire and data processing and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of this study explain that human resource development variables have a positive and significant effect on employee performance, and compensation variables have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study explain that the variables of human resource development and compensation simultaneously together have a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin gencar dan dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan- perubahan lingkungan dan dituntut untuk menciptakan kreatifan maupun inovasi. Dengan situasi ini perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan yang terlatih agar dapat memfokuskan pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Halisa (2020) sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting diperusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Menurut Maghfiroh (2021) sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya.

Di zaman yang berkembang ini perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang berkompoten dan daya saing yang tinggi. Dengan itu pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung kepada teknologi saja tetapi lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan. Perusahaan juga menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk meningkatkan karir dan mendapatkan gaji yang lebih baik.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan tidak baik akan merugikan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara benar akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya manusia membantu karyawan untuk berkembang agar menjadi sumber daya yang andal dan tentu bermanfaat bagi perusahaan. Melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia nantinya akan timbul rasa ketertarikan karyawan terhadap perusahaan.

Selain pengembangan sumber daya manusia, kompensasi juga berperan aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga dapat meningkatkan semangat karyawan

agar dapat bekerja dengan giat. Bukan hanya itu saja tetapi kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang penting pada perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dengan adanya kompensasi yaitu untuk membuat timbal balik yang menguntungkan untuk kedua belah pihak karyawan dan perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan kinerja para karyawannya dapat meningkat. Menyadari betapa pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan sumber daya manusia dalam individu setiap karyawan, kompensasi untuk semangat kerja, peneliti memutuskan untuk menjadikan PT Makmur Terus Abadi sebagai objek penelitian.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan juga hasil wawancara dengan karyawan PT Makmur Terus Abadi, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia. Adapun fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu perusahaan dalam perekrutan karyawan tidak ada standar atau pengseleksian karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pelatihan khusus terhadap karyawan baru dan ini mengakibatkan kinerja yang tidak optimal, tingkat dalam kecelakaan bekerja tinggi, dan keterampilan yang tidak merata dari sumber daya manusia.

Selain pengembangan sumber daya manusia, kompensasi juga menjadi hal yang terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Adapun fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan jika karyawan tersebut mencapai target perusahaan dan mengeluhnya karyawan dengan gaji yang diberikan. Berikut data tabel gaji dan kompensasi:

Tabel 1.1 Data Gaji dan Kompensasi

Gaji per-bulan	Kompensasi
Rp 2.250.000 – Rp 2.750.000 (Gaji Karyawan)	Uang Transport Rp 500.000
	Insentif Penjualan 1% - 1,45% x Omzet Penjualan
	Uang Kehadiran Rp 20.000 perhari

Sumber : PT Makmur Terus Abadi Periode 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menyatakan bahwa gaji yang diberikan masih dibawah UMR. Menurut kumparan.com (2023) UMR Bekasi naik menjadi Rp 5.137.575 dan gaji yang diberikan masih jauh dengan UMR yang sekarang. Insentif penjualan diberikan jika penjualan melebihi target perusahaan jika tidak melebihi target penjualan tidak diberikan insentif penjualan. Sehingga banyak dari mereka yang mengeluh tentang gaji yang diberikan, maka

dari itu karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, dan membuat kinerja karyawan menurun.

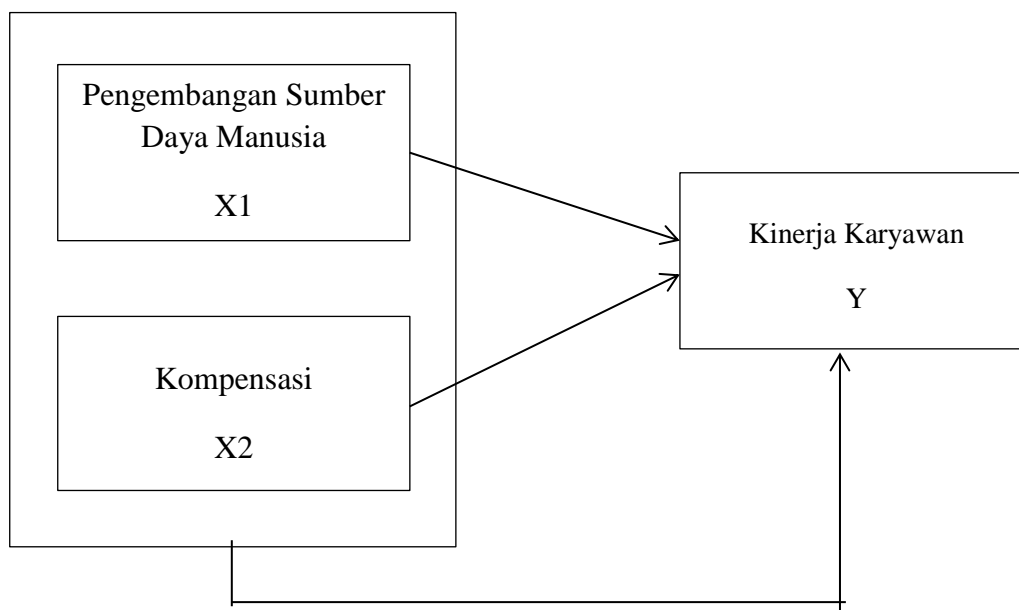
Adapun fenomena kinerja karyawan yang terjadi yaitu kurangnya keterampilan karyawan dalam memasarkan produk dan masih banyak pelanggan yang kurang puas dengan informasi produk yang jual yaitu chemical dan ini yang suka membuat pelanggan masih ragu untuk menggunakan produk tersebut.

Menurut Aruperes et al. (2018) bahwa pengembangan dapat didefinisikan sebagai perangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan. Dan menurut Fadilli et al. (2018) berpendapat bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat menghasilkan kinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Menurut Mutholib (2019) berpendapat kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan. Menurut Khair (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Anggrainy (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan.

Menurut Hendro et al. (2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah diterapkan dalam kurun waktu tertentu. Adapun menurut Agus et al. (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Menurut Kesuma et al. (2019) kinerja adalah hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

Berdasarkan desain penelitian yang telah di buat oleh penulis, maka metode konseptual yang dibahas yaitu pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent atau variabel bebas adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kompensasi (X2) sedangkan variabel dependent atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Penelitian yang berlokasi di Ruko Festive Garden Blok AA 16 No. 88, Tambun, Kab. Bekasi Jawa Barat. 17510.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu: wawancara dan membuat kuesioner lalu menyebarkannya kepada karyawan PT Makmur Terus Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.731	0.2787	Valid
Pernyataan 2	0.735	0.2787	Valid
Pernyataan 3	0.762	0.2787	Valid
Pernyataan 4	0.703	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.1 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Kompenssi (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.703	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0.881	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0.699	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0.689	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pad tabel 4.2 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Kompensasi memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.686	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0.740	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0.777	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0.669	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0.669	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Kinerja Karyawan r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,791	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi	0,790	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,791, variabel kompensasi sebesar 0,790, dan variabel kinerja karyawan 0,780. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Normalitas

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16183905
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.5 Uji Normalitas metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

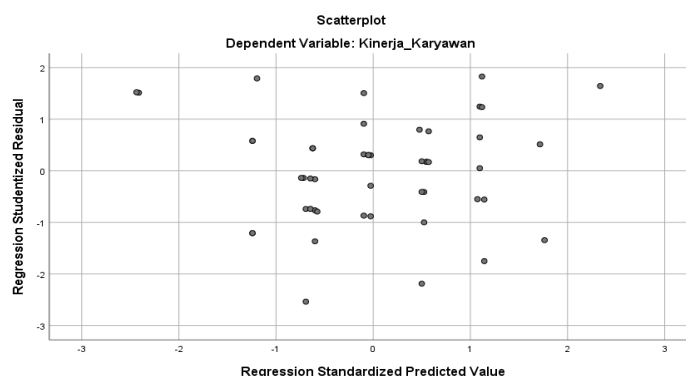
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.023	6.099		1.315	.197		
	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	.238	.088	.343	2.715	.010	.981	1.019
	Kompensasi	.528	.104	.642	5.088	.000	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.6 Uji Multikolinieritas jika VIF yang dihasilkan berada dalam taksiran 1-10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai Tolerance yang dihasilkan > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi adalah nilai VIF sebesar 1.019.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan pada Gambar 4.1 Uji Heteroskedasitas hasil output scatter plot, pada gambar dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membuat pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Analisi Regresi Liner Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kompensasi (X2) dan variabel dependen

yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.023	6.099		1.315	.197		
	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	.238	.088	.343	2.715	.010	.981	1.019
	Kompensasi	.528	.104	.642	5.088	.000	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,023 + 0,238 X_1 + 0,528 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 8,023
Memiliki arti bahwa jika variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi diasumsikan 0 (Nol), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 8,023.
2. Koefisien Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)
Nilai koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,238. Memiliki arti bahwa jika setiap kenaikan variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,238.
3. Koefisien Kompensasi (X2)
Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,528. Memiliki arti bahwa jika setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,528.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan maka perlu dilakukan uji t dengan tingkat signifikan 0,05. Dasar pengambilan keputusan Uji F dapat diketahui untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,715 > 2,012$ (t tabel) dengan sig. $0,010 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial

pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $5,088 > 2,012$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Uji Simultan digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengujiannya jika f hitung $> f$ tabel dan nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.509	2	158.755	47.108	.000 ^b
	Residual	158.413	47	3.370		
	Total	475.922	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat diketahui nilai F hitung sebesar $47,108 > 3,20$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.829	1.83577

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,847 atau 84,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 80%. Sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu variabel komunikasi dan variabel disiplin.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Makmur Terus Abadi. Berikut ini disampaikan pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian:

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Terus Abadi

Berdasarkan hasil uji t atau parsial yang dilakukan pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), maka diperoleh nilai t hitung $2,715 > 2,012$ (t tabel) dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ dengan ini diterima dan signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh (Yursan & Sodik, 2019) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari. Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam memilih karyawan yang tepat dan dapat memberikan hasil yang terbaik dalam perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Terus Abadi

Berdasarkan hasil uji t atau parsial yang dilakukan pada variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai t hitung $5,088 > 2,012$ (t tabel) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan ini diterima dan signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh (Arifudi, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Media. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dengan adanya kompensasi karyawan dapat bekerja lebih giat dan ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Terus Abadi

Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan yang dilakukan pada uji f atau simultan pada tabel 4.15 dapat diketahui jika diperoleh nilai f hitung $47,108 > 3,20$ (F tabel) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan ini H_3 diterima dan signifikan.

Sehingga menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dengan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh (Maulana, 2018) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang sesuai dengan standar perusahaan. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia Karyawan Lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan. Dan kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang memadai guna meningkatkan kesejahteraan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Terus Abadi yang telah dibahas di bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan:

1. Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Terus Abadi.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Terus Abadi.
3. Pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Terus Abadi.

Saran

Disarankan melakukan penelitian lebih lanjut, terkait variabel independen lainnya, selain variabel penelitian ini (Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi). Selain itu, disarankan untuk menggali kembali variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, N. S., Lie, D., Efendy, & Julyanthry. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 77-88.
- Angrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 80–85.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hendro, O., Trisniarty, & Rahman. A. R. (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Auto Graha Palembang (Sumatera Selatan). *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IMPRO)*, 1(2). 193-210.
- Kesuma, F. D., Efendi, E., Julyanthry, Julyanthry, & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 13-24.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Maulana, W. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan. *Wacana Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 6(01), 66-78.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. Liabilities. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222-236.
- Sujarweni, V. W. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.