

**PENGARUH *EMPLOYEE DEVELOPMENT*, PENGEMBANGAN KARIR
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LUAS
LINE SURABAYA**

Dwi Shela Rahmawati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
dshellarhm03@gmail.com

Sumiati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sumiatife@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Luas Line Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Luas Line Surabaya sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Pengembangan Karyawan, Pengembangan Karier, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan program pengembangan karyawan, pemberian kesempatan pengembangan karier yang jelas, serta pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: *Pengembangan Karyawan; Pengembangan Karier; Kompensasi; Kinerja Karyawan.*

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan

kompetensi karyawan agar mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi, Dessler (2020:117).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kepadanya. Mangkunegara (2017: 201).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui program *employee development* atau pengembangan karyawan. *Employee development* merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa sekarang maupun di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, Noe (2020:119).

Employee development memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Melalui pengembangan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun kemampuan manajerial yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya peningkatan kemampuan tersebut, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang secara konsisten melakukan pengembangan karyawan biasanya memiliki tingkat kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, Mathis & Jackson (2019:122).

Selain *employee development*, faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan individu yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan karir dalam organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan promosi jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan, pengalaman kerja, serta kesempatan untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Adanya pengembangan karir yang jelas, karyawan akan memiliki arah dan tujuan yang lebih pasti dalam bekerja, Rivai (2018).

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka sehingga dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan serta memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Siagian (2019:298). Perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan karir karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, kepuasan kerja, serta

membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2019:118). Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan, baik bersifat finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi.

PT Luas Line Surabaya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi tentu membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi agar dapat menjalankan aktivitas operasional secara efektif. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional, termasuk melalui program *employee development*, pengembangan karir dan kompensasi. Upaya tersebut menjadi penting karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bisnis sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki.

Fenomena penelitian dalam kajian manajemen sumber daya manusia saat ini menunjukkan bahwa perusahaan semakin menyadari pentingnya pengelolaan karyawan secara strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, perkembangan teknologi, serta meningkatnya persaingan antar perusahaan menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif. Perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga mulai memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan karyawan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, pengembangan karir juga kompensasi. Hal ini dilakukan karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan, Dessler (2020:215).

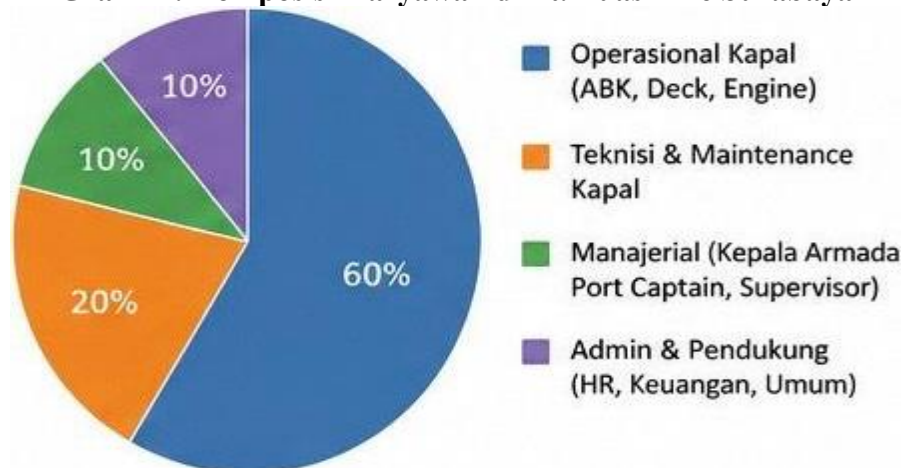
Urgensi penelitian mengenai pengaruh *employee development*, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi semakin penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di era persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan saat ini tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang cukup secara kuantitas, tetapi juga harus memiliki karyawan yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, salah satunya melalui program pengembangan karyawan dan pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Upaya tersebut penting dilakukan karena sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Dessler (2020:218).

Research gap menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya atau adanya aspek yang belum diteliti secara mendalam sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Wibowo (2021) menunjukkan bahwa *employee development*, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan dan memperoleh kompensasi yang sesuai, cenderung

memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Sari & Nugroho (2022) menemukan bahwa *employee development* dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan berbagai program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, namun hal tersebut belum tentu berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena program pengembangan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan atau belum mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *employee development* dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

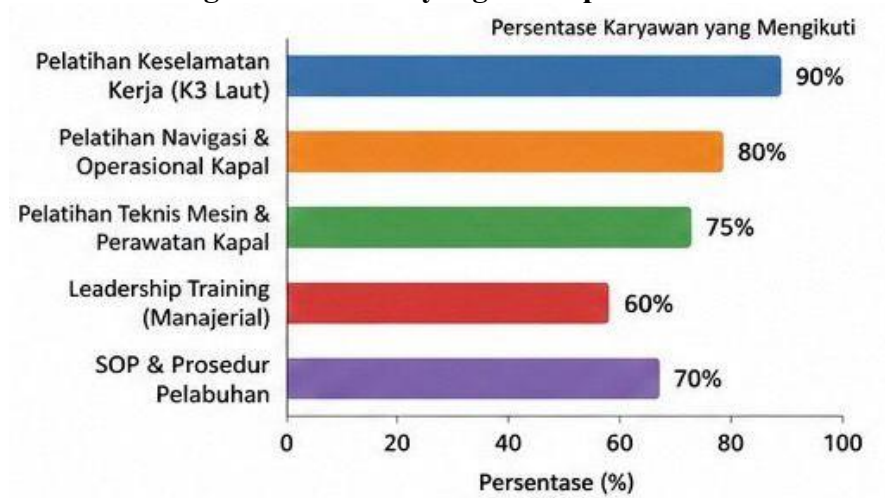
Grafik 1. Komposisi Karyawan di Pt. Luas Line Surabaya



Sumber: PT Luas Line Surabaya

Gambar menunjukkan komposisi karyawan PT Luas Line Surabaya yang didominasi oleh bagian operasional kapal sebesar 60% (ABK, deck, engine), yang menegaskan bahwa aktivitas utama perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja lapangan. Selanjutnya, 20% berada pada bagian teknisi dan *maintenance* kapal yang bertugas menjaga kelayakan dan perawatan kapal, sedangkan masing-masing 10% berada pada bagian manajerial serta administrasi dan pendukung (HR, keuangan, umum). Komposisi ini menunjukkan bahwa struktur perusahaan lebih berfokus pada kegiatan operasional, sehingga dalam konteks penelitian, kondisi tersebut penting untuk melihat kebutuhan *employee development*, pengembangan karir, dan kompensasi terutama pada karyawan operasional yang mendominasi jumlah tenaga kerja.

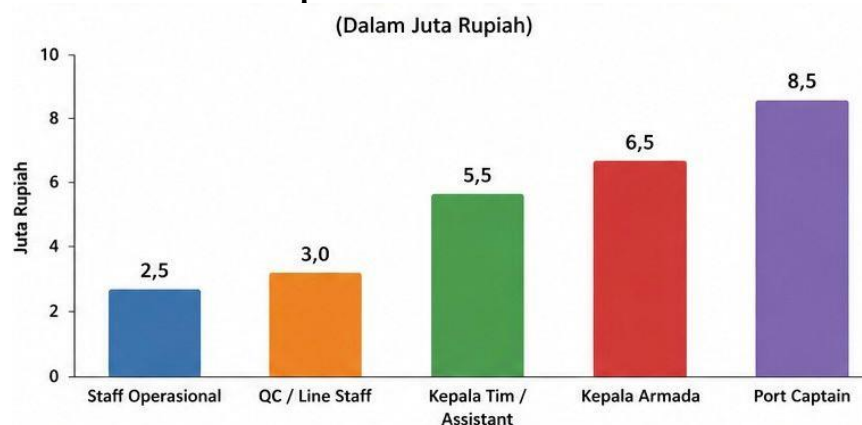
Grafik 2. Program Pelatihan yang Diterapkan di Pt. Luas Line



Sumber: PT Luas Line Surabaya

Gambar menunjukkan program pelatihan yang diterapkan di PT Luas Line Surabaya, di mana pelatihan keselamatan kerja (K3 Laut) memiliki tingkat partisipasi tertinggi yaitu 90%, diikuti pelatihan navigasi dan operasional kapal sebesar 80%, pelatihan teknis mesin dan perawatan kapal sebesar 75%, SOP dan prosedur pelabuhan sebesar 70%, serta leadership training (manajerial) sebesar 60%. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan pelatihan yang berkaitan langsung dengan keselamatan dan operasional kerja di lapangan, khususnya pada aktivitas pelayaran, meskipun pengembangan kemampuan manajerial juga tetap diberikan meskipun dengan tingkat partisipasi yang lebih rendah.

Grafik 3. Kompensasi Berdasarkan Level Jabatan



Sumber: PT Luas Line Surabaya

Menunjukkan struktur kompensasi berdasarkan level jabatan di PT Luas Line Surabaya, di mana staff operasional menerima rata-rata 2,5 juta rupiah, QC/line staff 3,0 juta rupiah, kepala tim/assistant 5,5 juta rupiah, kepala armada 6,5 juta rupiah, dan port captain sebesar 8,5 juta rupiah. Pola ini memperlihatkan adanya peningkatan kompensasi seiring dengan naiknya tanggung jawab dan

posisi jabatan, sehingga semakin tinggi level struktural maka semakin besar pula kompensasi yang diterima, yang mencerminkan sistem penghargaan berbasis hierarki dan tanggung jawab kerja dalam perusahaan.

Keterkaitan ketiga variabel ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan semata, tetapi merupakan hasil integrasi antara pengembangan kompetensi, peluang karir, dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. *Employee development*, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki keterkaitan yang saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan, khususnya karena perusahaan bergerak di bidang pelayaran yang sangat bergantung pada kompetensi operasional di lapangan. *Employee development* melalui berbagai pelatihan seperti K3 Laut, navigasi, teknis mesin, SOP pelabuhan, hingga *leadership training* berperan langsung dalam meningkatkan keterampilan teknis dan keselamatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan produktivitas karyawan. Pengembangan karir yang tercermin dari jenjang jabatan mulai dari staff operasional hingga port captain memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi agar dapat naik ke posisi yang lebih tinggi. Kompensasi yang meningkat seiring jenjang jabatan menjadi faktor penguat (*reinforcement*) yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, karena adanya hubungan langsung antara tanggung jawab, posisi, dan imbalan yang diterima.

Keterbaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokus integratif yang menggabungkan tiga variabel utama tersebut dalam konteks perusahaan pelayaran, yang secara spesifik memiliki karakteristik kerja berbasis operasional laut dan risiko tinggi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung membahas variabel *employee development*, pengembangan karir, atau kompensasi secara terpisah, penelitian ini menekankan hubungan simultan ketiganya dalam memengaruhi kinerja karyawan pada sektor pelayaran, khususnya PT Luas Line Surabaya yang memiliki struktur kerja dominan operasional. Selain itu, *novelty* juga terlihat dari penguatan konteks empiris pada industri maritim yang masih relatif terbatas dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai bagaimana strategi pengembangan SDM harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan berbasis keselamatan, teknis, dan hierarki jabatan yang jelas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee development*, pengembangan karir dan kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *employee development*, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada PT Luas Line Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:201), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Menurut Robbins & Judge (2018:135), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Employee Development

Menurut Noe (2020:119), *employee development* merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Definisi ini menekankan bahwa pengembangan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perkembangan organisasi di masa depan.

Sementara itu, menurut Mathis & Jackson (2019:117), *employee development* adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dirancang secara sistematis agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Pengembangan karyawan menjadi investasi penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018:118), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dalam organisasi. Proses ini melibatkan berbagai kegiatan seperti pelatihan, promosi jabatan, rotasi pekerjaan, serta peningkatan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Siagian (2019:298), pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka sehingga dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan serta memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk

penghargaan perusahaan terhadap kontribusi tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, kepuasan kerja, serta membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee development dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif digunakan karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan data berupa angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan desain penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara employee development dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,721			Valid
	Y2	0,689			Valid
	Y3	0,734			Valid
	Y4	0,701			Valid
	Y5	0,745			Valid
	Y6	0,712			Valid
	Y7	0,768			Valid
	Y8	0,733			Valid
	Y9	0,754			Valid
	Y10	0,742			Valid
Employee Development (X1)	X1.1	0,701			Valid
	X1.2	0,689			Valid
	X1.3	0,732			Valid
	X1.4	0,715			Valid
	X1.5	0,746			Valid
	X1.6	0,698			Valid
	X1.7	0,755			Valid
	X1.8	0,740			Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,710			Valid
	X2.2	0,728			Valid
	X2.3	0,699			Valid

Kompensasi (X3)	X2.4	0,742	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,753			Valid
	X2.6	0,736			Valid
	X2.7	0,765			Valid
	X2.8	0,748			Valid
	X3.1	0,715			Valid
	X3.2	0,729			Valid
	X3.3	0,741			Valid
	X3.4	0,756			Valid
	X3.5	0,768			Valid
	X3.6	0,702			Valid
	X3.7	0,747			Valid
	X3.8	0,735			Valid
	X3.9	0,719			Valid
	X3.10	0,762			Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, employee development, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,254) serta seluruh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu menjelaskan variabel yang diukur secara konsisten dan sesuai dengan konsep teoritis yang digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,912	10	Reliabel
<i>Employee Development</i>	0,895	8	Reliabel
Pengembangan Karir	0,903	8	Reliabel
Kompensasi	0,917	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, employee development, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat dipercaya dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	312.26748392
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.115
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.567 ^e
	99% Confidence	Lower Bound
	Interval	Upper Bound
		.150
		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak 60 responden dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,110. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat dengan hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,567 yang menunjukkan nilai signifikansi jauh di atas 0,05, sehingga semakin menguatkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.085	11.615
.051	15.797

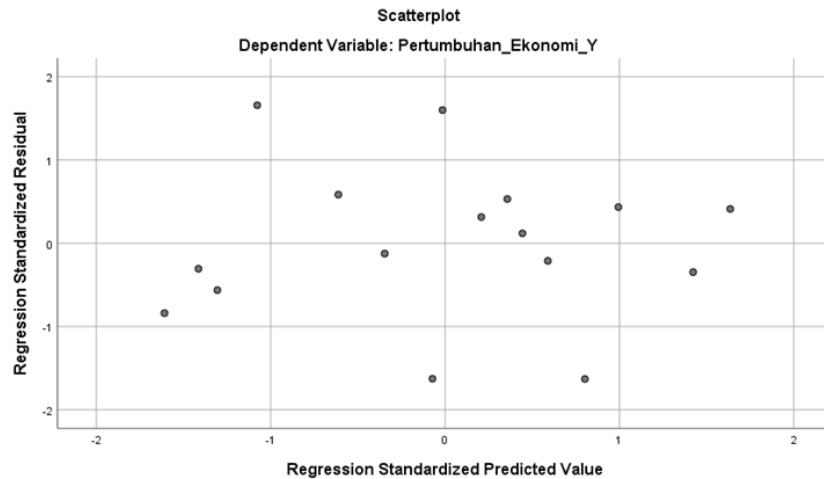
Dependent Variabel
Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel independen berada pada kisaran 0,085 dan 0,051, sedangkan nilai

VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing sebesar 11,615 dan 15,797. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini terdapat indikasi adanya multikolinearitas antar variabel independen. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, yaitu *employee development*, pengembangan karir, dan kompensasi, memiliki keterkaitan yang cukup kuat satu sama lain.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Standardized Residual, dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Penyebaran titik juga terlihat berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak menunjukkan pola mengerucut, melebar, ataupun pola bergelombang yang teratur.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	848.235	192.662		3.38	.011
Employee_Dev_X1	10.476	11.989	.103	1.282	.023
Pengembangan_K_X2	38.846	4.000	.967	16.475	.010
Kompensasi_X3	17.947	6.423	.877	18.837	.015

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Olah Data SPSS 26

Maka Perumusannya:

$$Y = 848.235 + 10.476X_1 + 38.846X_2 + 17.947X_3 + e$$

1. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 848.235 yang berarti apabila variabel Employee Development (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 848.235.
2. Variabel *Employee Development* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 10.476 dengan nilai signifikansi 0.023 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa Employee Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Selanjutnya, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki koefisien sebesar 38.846 dengan nilai signifikansi 0.010 yang juga lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Kompensasi (X3) memiliki koefisien sebesar 17.947 dengan nilai signifikansi 0.015 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

**Tabel 6. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	848.235	192.662		3.38	.011
Employee_Dev_X1	10.476	11.989	.103	1.282	.023
Pengembangan_K_X2	38.846	4.000	.967	16.475	.010
Kompensasi_X3	17.947	6.423	.877	18.837	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Olah Data SPSS 26

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Employee Development (X1) memiliki nilai signifikansi $0.023 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Development berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai signifikansi $0.010 < 0.05$, sehingga Pengembangan Karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, adanya pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, sehingga Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak ada variabel yang tidak berpengaruh.

Uji F (Simultan)

**Tabel 7. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2786748.837	2	1548022.465	96.033	.000 ^b
Residual	275648.847	13	16119.640		
Total	8679504.847	15			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X3, Pengembangan_K_X2, Employee_Dev_X1

Sumber: Olah Data SPSS 26

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 96.033 dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Employee Development (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, ketiga variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang kuat dan nyata terhadap perubahan kinerja karyawan, serta mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen secara keseluruhan. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak digunakan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.768	.867	154.74658	2.341

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X3, Pengembangan_K_X2, Employee_Dev_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Olah Data SPSS 26

Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai R Square sebesar 0.768 yang berarti bahwa variabel Employee Development (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76.8%, sedangkan sisanya sebesar 23.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tergolong kuat, sehingga model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Employee Development*, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Luas Line Surabaya, serta berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan *Employee Development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya. Adanya kesempatan untuk berkembang dalam jenjang karir memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki kejelasan mengenai prospek karir di dalam perusahaan cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, serta semangat kerja yang lebih tinggi. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, dan kontribusi karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan motivasi kerja. *Employee Development*, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya. Ketiga variabel tersebut merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang saling mendukung dan melengkapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adni, & Astuti. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT ABC Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 112–125.
- Aini, & Istanti. (2024). Pengaruh training development dan career development terhadap employee performance dengan organizational commitment sebagai variabel mediasi pada PT DEF di Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–58.
- Charli, Sopali, & Zurwanti. (2021). Pengaruh pengembangan karir, kemampuan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 77–89.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariya, & Andriani. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi pada PT Wood Veneer Adi Perkasa Mojokerto. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 33–46.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT Cheil Jedang Indonesia, Jombang Plant. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Surabaya*, 4(1), 1–10.
- Wibowo, Wulansari, Suprayitno, Winarti, & Iswanto. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan insentif sebagai variabel moderasi pada perusahaan swasta di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 88–101.
- Widi, & Kusuma. (2024). Pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 140–153.