

**PENGARUH GAJI DAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARMA
ANUGERAH ABADI MEDAN**

Syafrizal¹⁾, Amir Makhmud Zain Nst²⁾, Farida Khairani Lubis³⁾, Rusli Effendy Damanik⁴⁾

Universitas Islam Sumatera Utara dan Universitas AlWashliyah

Email: syafrizall@fe.uisu.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of salary and career on the performance of PT employees. Arma Anugerah Abadi Medan. This research was conducted using a quantitative approach, namely hypothesis testing. The data analysis method used is the multiple linear regression method. The population used is all employees of PT. Arma Anugerah Abadi Medan, as many as 30 employees of PT. Arma Anugerah Abadi Garu 2 Unit Medan, sampling using the census method. The results indicate that the two variables proposed in this study significantly influence employee performance.

Kata Kunci : Gaji, Karier, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal hidup yang paling penting dari suatu organisasi atau lingkungan bisnis, oleh karena itu setiap instansi atau perusahaan harus dapat mempertahankan modal tersebut. Salah satu hal yang perlu diperhatikan setiap instansi adalah kinerja seluruh karyawan. Kinerja karyawan tidak boleh menurun. Karyawan yang berkinerja baik pasti akan melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk maka hasil kerjanya juga tidak akan baik. Yusuf (2015, p. 25), Konsep sumber daya manusia mencakup tiga pengertian, yaitu: a) Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang melaksanakan kegiatannya dalam suatu organisasi dengan rasa tanggung jawab atau disebut juga pegawai negeri, pejabat, sekretaris atau pekerja. b) Sumber daya manusia adalah kemampuan manusia, tenaga penggerak atau penggerak bagi suatu organisasi untuk mencapai eksistensinya. c) Sumber daya manusia adalah potensi, aset dan fungsi sebagai Modal (tidak berwujud) dalam lingkungan suatu organisasi bisnis, yang dapat diubah menjadi potensi nyata, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, secara fisik. mencapai tujuan organisasi. Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan harus dimiliki sebuah organisasi sebagai modal untuk menggerakkan roda operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut setiap organisasi berkewajiban

untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang handal. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya tersingkir karena tidak dapat mengikuti persaingan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan diperlukan pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi. Kinerja pegawai tidak serta merta meningkat jika tidak dibarengi dengan kemampuan yang ditetapkan organisasi dan kebijakan yang memotivasinya untuk berinovasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan peningkatan kinerja secara optimal. dan mampu memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pengembangan organisasi dapat berlangsung secara efektif..efektif dan positif. Hasibuan (2005) menjelaskan “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. PT. Arma Anugerah Abdi Medan merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya focus bidang kuliner *bakery* dan *cake*. Aroma *bakery* dan *cake* Medan memproduksi berbagai jenis-jenis roti, perusahaan ini juga telah memiliki beberapa toko sendiri untuk menjual produksi yang dihasilkan perusahaan. Akan tetapi perusahaan ini juga menerima pesanan roti berdasarkan permintaan dari toko roti sebagai pengecer roti di seluruh kota.. Aroma *bakery* dan *cake* beralamat di jalan Sisingamangaraja KM 6,5 Kelurahan Harjosari I Kecamatan Medan Amplas. Untuk meningkatkan kinerja daya yang paling utama adalah yang berhubungan dengan finansial seperti gaji dan pengembangan karier. Gaji atau *Salary* berasal bahasa Latin *Salarium* yang memiliki arti uang garam atau membayar dengan garam. Seiring perkembangan zaman dan tuntutan teknologi yang semakin berkembang banyak para ahli yang menterjemahkan *salary*/gaji seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksud dari pernyataan tersebut bahwa gaji akan tetap dibayar walaupun para karyawan tidak masuk kerja. Selain gaji yang merangsang karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya perkunya pengembangan karier.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang.Selain gaji yang layak, jenjang karier dalam suatu perusahaan juga berpengaruh pada *intention to leave* karyawan. Jenjang karier adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Manfaat pengembangan karier sangat besar, baik bagi individu yang bersangkutan maupun untuk perusahaan. Perusahaan perlu mengarahkan pengembangan karier tersebut agar dapat menghasilkan manfaat yang menguntungkan.

Bagi karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan kedua point tersebut sangatlah susah di peroleh dengan cepat. Berdasarkan observasi peneliti, karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan selalu ganti-ganti karyawan dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan UMR dan tidak jelasnya jenjang karier untuk karyawan yang sudah lama bekerja lebih dari 5 tahun.

Dari uraian dan penjelasan diatas maka penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Gaji dan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Medan”

1.2. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini lebih focus penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan?
2. Seberapa besar gaji dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat signifikan gaji dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Arma Anugerah Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui gaji dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Arma Anugerah Abadi Unit Medan

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Landasan Teoritis dan Empiris

a. Gaji

Dalam menjalankan aktivitas karyawan dalam perusahaan yang menjadi fokus perhatian dikenal dengan istilah upah dan gaji, sehingga ada yang menganggap kedua istilah itu sama, namun ada juga yang membedakan keduanya. Dalam hal ini perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu.

Menurut Zainal,dkk (2015:556), Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karyawan kedudukannya dalam perusahaan.

Sedangkan reward bisa dijadikan selaku sesuatu perlengkapan motivasi buat memotivasi tenaga kerja supaya mampu berfungsi aktif dalam tingkatan kerjanya serta menggapai tujuan

organisasi. Pendapatan ialah salah satu aspek yang pengaruhi kinerja pegawai. Upah yang diterima selaku imbalan kepada penerimanya atas pekerjaan ataupun jasa yang dicoba serta hendak dicoba, selaku jaminan kelangsungan hidup manusia, dihasilkan dalam wujud yang dinyatakan ataupun dinilai bagi perjanjian, peraturan perundang- undangan serta ditetapkan dan besarnya yang dibayarkan bersumber pada perjanjian kerja. antara pimpinan dengan tenaga kerja.

Menurut Zainal,dkk (2015:556-567), Tujuan Pemberian Upah dan Gaji

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin
- i. Pengaruh Pemerintah

Desseler mengatakan dalam bukunya Sumber Daya Manusia bahwa gaji mengacu pada uang yang diberikan kepada karyawan atau pekerja. Ia mengklaim bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu pelaksanaannya, yaitu. lamanya pekerjaan, pembayaran yang dilakukan misalnya per jam, hari, minggu, bulan dst./gaji berdasarkan hasil akhir kegiatan proses. misalnya tingkat produksi. Menurut Larasati (2018:97), “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksanaan (buruh),”Pendapatan diketahui selaku aspek berarti tetapi lingkungan secara kognitif serta multidimensi dalam kepuasan kerja. gaji tidak cuma menolong manusia penuhi kebutuhan bawah namun pula ialah perlengkapan buat menggapai tingkatan kepuasan yang lebih besar. Karyawan memandang pendapatan selaku gambaran gimana manajemen memandang kontribusinya terhadap industri.

b. Karier

Saat sebelum manajemen karir dibahas, sangat berarti buat menguasai terlebih dulu apa yang diucap karir. Menurut Greenhaus(dalam Marnis& Priyono 2008) kalau pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan bisa didekomposisi secara luas jadi peristiwa ataupun suasana objektif semacam serangkaian posisi/ pekerjaan, tugas ataupun kegiatan kerja, serta keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan(work- related Decision), pengertian subyektif terhadap peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan(work- related terpaut). peristiwa) baik masa kemudian, masa saat ini, serta masa depan, semacam aspirasi karir, harapan, nilai, kebutuhan, serta perasaan terpaut pengalaman kerja tertentu.

Penelitian Parerung (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akandiraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Definisi pekerjaan ini mencakup unsur obyektif dan subyektif. Faktor obyektif yang berkaitan dengan kebijakan atau jabatan ketenagakerjaan ditentukan oleh organisasi. Sedangkan faktor subyektif mengacu pada kemampuan mengelola karir seseorang dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya perubahan pekerjaan/jabatan).) atau mengubah persepsi subjektif terhadap suatu situasi.. situasi (misalnya, mengubah ekspektasi). Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karir suatu faktor yang dapat memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk bekerja secara inovatif dan kreatif serta lebih mengutamakan keprofesionalan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan.

c. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Mubarok (2017:81), Terdapat lima kriteria yang mendasari ukuran-ukuran kinerja pekerjaan, yaitu : kesesuaian strategis, keabsahan, keandalan, penerimaan dan kekhususan

1. Kesesuaian Strategis (*Strategic Congruence*)
2. Keabsahan (*Validity*)
3. Keandalan (*Reliability*)
4. Penerimaan (*Acceptability*)

5. Kekhususan (*Specificity*)

Menurut Sinambela (2016:487), dimensi kinerja menjadi tiga, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Peluang

Dari teori diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja telah dicapai karyawan dengan mengaplikasikan kompetensi atau *skill* dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Variabel | Metode Analisis | Hasil |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Nehemia Datumbanua Pangemanan Riane Johnly Pio Sofia A.P Sambul (2021) | Pengembangan Karir,Kompensasi dan Kinerja Karyawan | PLS | Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi |
| | Nazwa Shyreen Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya, Berliana Febrianti, Aulia Asmarani (2022) | Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan | metode kuantitatif & Studi Pustaka | 1. Gaji mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Gaji mempunyai pengaruh positif yang |

| | | | | |
|--|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Tunjangan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| | Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih (2019) | Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan | Analisis jalur perluasan dari analisis regresi linier berganda | Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir yang baik akan memperkuat kinerja karyawan PT. Kanmo Group pada brand Havaianas |

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kausalitas yang berfungsi untuk mencari hubungan sebab akibat antar variabel yang diangkat dalam penelitian ini.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah staf PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan dimana setiap responden akan menerima kuesioner mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yaitu gaji (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan beberapa metode analisis regresi linier. Data penelitian merupakan informasi primer. Penelitian ini bersifat explanatory, artinya pengujian yang digunakan didasarkan pada penelitian teoritis dan empiris.

Pandoyo dan Sofyan (2017:186-187) berpendapat bahwa jenis data menurut cara memperolehnya:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diambil langsung dari obyek penelitian atau merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data Sekunder ialah bukti teoritik yang diperoleh melalui studi pustaka. Data Sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi dari studi kepustakaan.

3.4. Populasi, Sampling dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan dengan perbantuan beberapa toko sebanyak 30 orang. teknik *sampling* yang digunakan dengan menggunakan metode sensus

3.5. Defenisi Operasional

Defenisi operasi penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

| Variabel Penelitian | Definisi Variabel | Indikator Variabel | Skala Ukur |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|
| Gaji (X ₁) | Menurut Amstrong dan Murlis (dalam Samsudin 2010:189) berpendapat bahwa “gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang”. | 1. Prestasi bekerja 2. Lama bekerja | Skala Likert |
| Pengembangan Karier (X ₂) | Menurut Samsudin (2012:140) mengemukakan bahwa Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang. | 1. Pendidikan dan pelatihan 2. Beasiswa pendidikan | Skala Likert |
| Kinerja karyawan | Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis | 1. Kemampuan 2. Motivasi | Skala Likert |

| | | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|--|--|
| (Y) | organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|--|--|

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengujian data di lapangan dengan alat pengumpul data yang diberikan secara tertulis atau tanpa alat hanyalah impian dari sesuatu yang ingin diteliti di lapangan, itu sudah ada proses pengumpulannya.. Kumpulkan data kuncinya.. Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengamatan langsung
- b. Kuisioner
- c. Studi Pustaka
- d. Wawancara

3.7. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai tersebut dibandingkan dengan tabel perkalian waktu r . Jika nilai koefisien positif dan lebih besar dari r pada tabel product moment maka unsur tersebut dinyatakan valid. Total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, analisis ini berguna pula untuk mengukur validitas item butir pertanyaan dengan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yaitu mengkorelasikan antar skor item dengan total item, kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi". Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik".

- b. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai toleransi dan inflasi varians (VIF).Toleransi mengukur variasi suatu variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Ambang batas yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah toleransi $\geq 0,1$ dan skor variance inflasi (VIF) ≤ 10 .

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Duwi Priyatno (2008:137), menyebutkan bahwa: “Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Persamaan regersinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda akan menunjukkan naik atau turunnya variabel terikat akibat perubahan variabel bebas..

d. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hasilnya signifikan atau tidak maka angka t hitung tersebut akan dibandingkan dengan t tabel.

Kriteria pengujian:

1. Jika t hitung > t tabel pada tingkat signifikansi 95% maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
2. Jika t hitung < t tabel pada tingkat signifikansi 95% maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

uji F-statistik menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau dependen. Kriteria pengujian uji-F adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

1. Jika F hitung > F tabel pada tingkat signifikansi 95% maka dinyatakan berpengaruh signifikan.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 95% maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

e. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Angka ini akan diubah kebentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”

4. HASIL DAN DISKUSI

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 30$, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 30$, maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* di hasil output SPSS 18 berikut :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

| Variabel Penelitian | ITEM | r hitung | r tabel | Ket |
|---------------------|------------|----------|---------|-------|
| Gaji (X_1) | $X_{1,1}$ | 0,453 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,2}$ | 0,453 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,3}$ | 0,746 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,4}$ | 0,684 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,5}$ | 0,737 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,6}$ | 0,595 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,7}$ | 0,518 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,8}$ | 0,493 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,9}$ | 0,893 | 0.306 | Valid |
| | $X_{1,10}$ | 0,893 | 0.306 | Valid |
| | $X_{2,1}$ | 0,627 | 0.306 | Valid |
| | $X_{2,2}$ | 0,652 | 0.306 | Valid |
| | $X_{2,3}$ | 0,663 | 0.306 | Valid |

| | | | | |
|---------------------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|
| Pengembangan Karier (X ₂) | X _{2.4} | 0,637 | 0.306 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,621 | 0.306 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,818 | 0.306 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,762 | 0.306 | Valid |
| | X _{2.8} | 0,604 | 0.306 | Valid |
| | X _{2.9} | 0,714 | 0.306 | Valid |
| | X _{2.10} | 0,714 | 0.306 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y ₁ | 0,313 | 0.306 | Valid |
| | Y ₂ | 0,557 | 0.306 | Valid |
| | Y ₃ | 0,582 | 0.306 | Valid |
| | Y ₄ | 0,653 | 0.306 | Valid |
| | Y ₅ | 0,653 | 0.306 | Valid |
| | Y ₆ | 0,705 | 0.306 | Valid |
| | Y ₇ | 0,584 | 0.306 | Valid |
| | Y ₈ | 0,674 | 0.306 | Valid |
| | Y ₉ | 0,779 | 0.306 | Valid |
| | Y ₁₀ | 0,779 | 0.306 | Valid |

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil pengujian validitas variabel gaji, pekerjaan dan kinerja menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh adalah valid. Setiap faktor pernyataan variabel gaji, pekerjaan, dan kinerja dianggap valid jika dilihat dari nilai signifikansinya yang lebih besar dari 0,05 dan diperbolehkan untuk dilakukan pengukuran pada setiap pernyataan..

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dengan menguji instrumen satu kali dan menganalisisnya menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Jumlah Butir Pertanyaan | Cronbach's Alpha | Keterangan Hasil |
|---------------------|----------------------------|---------------------|------------------|
|---------------------|----------------------------|---------------------|------------------|

| | | | |
|---------------------------------------|----|-------|------|
| Gaji (X ₁) | 10 | 0,893 | Baik |
| Pengembangan karier (X ₂) | 10 | 0,909 | Baik |
| Kinerja (Y) | 10 | 0,882 | Baik |

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data Diolah)

Menurut Ghozali (2019:52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuisioner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan *valid* (dengan signifikansi 0,05).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak *valid* (dengan signifikansi 0,05).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji analisis Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 agar data dianggap berdistribusi normal. Ini adalah hasil tesnya:

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,17309193 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,073 |
| | Positive | 0,073 |
| | Negative | -0,067 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,401 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,997 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah 2023

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,997 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk mengetahui adanya mukolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi $< 0 > 10$ maka hal ini dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas dan sebaliknya. Berikut hasil uji multikolinieritas yang diuji dengan menggunakan software SPSS. Menurut Kuncoro (2018:123), “Multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.”

Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinieritas

| <i>Model</i> | | <i>Coefficients^a</i> | |
|--------------|---------------------|---------------------------------|------------|
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | <i>Constant</i> | | |
| | Gaji | 0,915 | 1,093 |
| | Pengembangan karier | 0,915 | 1,093 |

Sumber: data diolah 2023

Uji Autokorelasi

Untuk memeriksa apakah model regresi autokorelasi atau tidak, penulis menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut::

1. Deteksi Autokorelasi Positif:
 - a. Jika $dw < dL$ maka terdapat korelasi antar variabel yang positif,
 - b. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang positif,
 - c. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
2. Deteksi Autokorelasi Negatif:
 - a. Jika $(4 - dw) < dL$ maka terdapat korelasi antar variabel yang negatif,
 - b. Jika $(4 - dw) > dU$ maka tidak terdapat korelasi antar variabel yang negatif,
 - c. Jika $dL < (4 - dw) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang diuji menggunakan *software SPSS*.

Tabel 4.5. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 2,129 |

Sumber: data diolah, 2023

Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

$2,129 < 1,283$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

$2,129 > 1,566$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

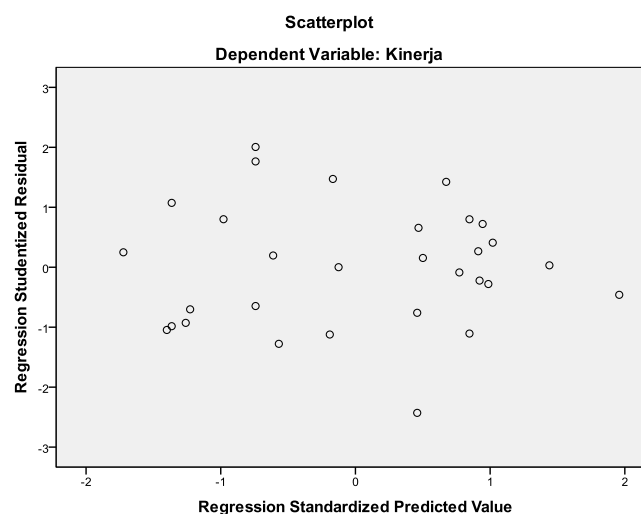
$1,283 < 2,129 < 1,566$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode grafik. Alasannya karena lebih praktis, dimana pada saat kita melakukan uji heteroskedastisitas, secara otomatis hasil uji heteroskedastisitasnya bisa langsung terlihat. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.

Gambar 4.1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah 2023

Plot sebar di atas dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik-titik tersebar tidak merata di atas dan di bawah sumbu nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterogenitas.

c. *Regression Linier*

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized | | Standardized | | |
|-------|---------------------|----------------|--------|--------------|-------|-------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | Std. | | | | |
| | | B | Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 9,575 | 11,010 | | ,870 | 0,392 |
| | Gaji | 0,526 | 0,173 | 0,455 | 3,043 | 0,005 |
| | Pengembangan karier | 0,649 | 0,152 | 0,640 | 4,279 | 0,000 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : data diolah, 2023

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,575 + 0,526 X_1 + 0,649 X_2$$

- Konstanta (a) = 9,575 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel gaji (X_1) dan pengembangan karier (X_2) = 0 maka kinerja karyawan PT. Arma Anugerahh Abadi Unit Garu 2 Medan (Y) = 9,575, artinya apabila karyawan PT. Arma Anugerahh Abadi Unit Garu 2 Medan tidak mendapatkan gaji yang sesuai dan tidak ada pengembangan karier, kinerja karyawan tetap bernilai 9,575.
- Uji diatas diperoleh nilai $X_1 = 0,526$ hal ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila gaji karyawan PT. Arma Anugerahh Abadi Unit Garu 2 Medan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,526.

- c) Uji diatas diperoleh nilai $X_2 = 0,649$ menunjukkan bahwa pengembangan karier yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila pengembangan karier karyawan dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,649.

d. Uji Hipotesis

Uji t

Pada tabel *Coefficients^a* Nilai t hitung kemudian dengan nilai t pada tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai array t pada $df(n-k)$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel baik ndependen maupun dependen, maka $30-3 = 27$. Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$, nilai tabel t adalah 2,052.

Nilai t hitung variabel gaji (X_1) adalah sebesar 3,043, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel gaji (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 4,279, sehingga menghitung t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

Uji f

Anova atau analisis **varians** merupakan **pengujian** koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F **ditunjukkan** pada tabel berikut:

Tabel 4.7. ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 408,440 | 2 | 204,220 | 10,918 | ,000 ^a |
| | Residual | 505,026 | 27 | 18,705 | | |
| | Total | 913,467 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah 2023

Nilai F hitung sebesar 10,918 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,33. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maknanya variabel gaji dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Unit Garu 2 Medan

e. Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat hasil koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4.8. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,669 ^a | 0,447 | 0,406 | 4,32489 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,447 artinya bahwa variabel gaji dan pengembangan karier memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arma Anugerahh Abadi Unit Garu 2 Medan sebesar 44,7%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komunikasi dan semangat kerja karyawan

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial variabel gaji (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis penelitian ini diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,043 > 2,052$). Sedangkan variabel pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis penelitian ini diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,279 > 2,052$).
- Secara simultan, variabel gaji (X_1) dan n karier (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($10,918 > 3,33$).
- Variabel gaji (X_1) dan pekerjaan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 44,7% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

6. Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*, E-Jurnal Manajemen, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>, 2019
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip.
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta, dan Novita Sari. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: RajaGrafindo Persada
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Nazwa Shyreen, Achmad Fauzi, Lita Oktarina, Fiqih Aditya, Berliana febrianti, Aulia asmarani, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan* (Literature Review Akutansi Manajemen), Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>, 2022.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: IN MEDIA.
- Nehemia Datumbanua Pangemanan, Riane Johnly Pio, Sofia A.P Sambul, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, Productivity, Vol. 2 No. 3, 2021
- Pandoyo dan Sofyan. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan Dan Bisnis Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9 Dilengkapi dengan contoh Proposal S1. S2. Dan S3*. Bogor: In Media.
- Priyanto, Dwi. 2016. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zainal, Rivai, Veithzal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.