

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA INSTITUT TRANSPORTASI DAN LOGISTIK TRISAKTI JAKARTA**Natasya Violina Iswahyudi¹, Aan Rahman²****Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia**Email: natasyaiswahyudi23@gmail.com, aan.rahman@bsi.ac.id**Abstract**

Human resources are valuable assets in supporting the success of an educational institution, including educational staff who play an important role in administrative and operational services. The performance of educational staff is influenced by various factors, including career development and compensation. This study aims to analyze the effect of career development on the performance of educational staff, the effect of compensation on the performance of educational staff, and the simultaneous effect of career development and compensation on the performance of educational staff at the Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. This research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 88 respondents selected from a population of 112 educational staff using the Slovin formula. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics Version 25 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and coefficient of determination analysis. The results indicate that career development has a positive and significant effect on the performance of educational staff at the Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta, both partially and simultaneously.

Keywords: Career Development, Compensation, Educational Staff Performance.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mendukung keberhasilan suatu institusi pendidikan, termasuk tenaga kependidikan yang berperan dalam menunjang pelayanan administrasi dan operasional. Kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengembangan karir dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kependidikan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, serta pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 88 responden dengan populasi sebanyak 112 tenaga kependidikan yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic Ver. 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta, baik secara parsial maupun secara simultan.

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Tenaga Kependidikan.	
--	--

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek utama dalam suatu institusi yang berperan penting dalam mendukung efektivitas dan kinerja institusi. Dalam institusi pendidikan, tenaga kependidikan merupakan salah satu bagian dari SDM yang berfungsi sebagai penggerak utama dengan peran strategis dalam meningkatkan kinerja institusi dan menjalankan proses administrasi, pelayanan akademik, serta kelancaran operasional institusi Pendidikan.

Tenaga kependidikan yang ideal berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan, kepuasan mahasiswa, serta citra institusi. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, seperti kurangnya produktivitas, rendahnya motivasi kerja, serta kesenjangan beban kerja dengan hasil kerja yang diraih. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang terencana untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya agar mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi mereka. Pada penerapannya, pengembangan karir bertujuan untuk merealisasikan rencana karir lewat kompetensi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengembangan karir dilakukan secara terencana untuk mendukung kemajuan karir seseorang di dalam sebuah institusi. Pada dasarnya setiap individu menginginkan pengembangan karir yang jelas dalam mengungkapkan minat dan kemampuannya dalam mengemban tugas-tugasnya.

Begitu pula sama halnya dengan kompensasi yang merujuk pada salah satu upaya strategi institusi dalam mempertahankan tenaga kependidikannya untuk memperoleh kinerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Pada hakikatnya, kompensasi merupakan sebuah bentuk balas jasa yang diterima individu sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja tenaga kependidikan yang berjalan dengan optimal dapat terbangun apabila adanya kompensasi yang adil dan kompetitif yang dimana dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka.

Pengembangan karir dan kompensasi sangat berpengaruh atas tercapainya kinerja para tenaga kependidikan di institusi terkait, yang dimana sudah terkukuhkan oleh penelitian terdahulu. Dinyatakan bahwa tenaga kependidikan dapat termotivasi, berkembang serta meningkatkan kompetensi mereka secara signifikan melalui poin-poin tersebut. Namun, pada prosesnya setiap penelitian pasti terdapat celah yang membuat itu tidak sempurna sehingga perlu dikaji secara menyeluruh. Ada banyak faktor yang membelakangi seperti kondisi institusi serta sistem manajemen di dalamnya.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna dapat menganalisis sejauh mana variabel pengembangan karir dan kompensasi berkontribusi terhadap kinerja tenaga kependidikan sekaligus merancang susunan strategi manajemen instiusi dalam mengoptimalisasi sistem manajerial yang lebih baik. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi merupakan dua faktor yang perlu mendapatkan perhatian serius dari institusi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir merupakan komponen utama dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kapabilitas dan kualitas tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Brown dan Lent menyatakan bahwa “Pengembangan karir merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan level dari satu tingkatan ke tingkatan sebelumnya, pada suatu organisasi, institusi, sekolah, perguruan tinggi atau universitas” (Abidin, Zaenal; Latif, Muhktar; Syukri, 2022). Setiap tenaga kependidikan didalam suatu institusi pendidikan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan potensi karir mereka dengan harapan untuk mencapai tujuan pengembangan karir dan mendapatkan kedudukan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

Guna melampaui tingkat kompetensi karyawan yang diharapkan, sebuah institusi harus melakukan pengembangan karir terhadap tenaga kependidikannya secara berkelanjutan. Pengembangan karir adalah proses secara terus-menerus dalam mengelola pembelajaran, waktu luang, dan pekerjaan seseorang untuk kemajuan di sepanjang hidupnya. Pengembangan karir ini termasuk juga memperoleh dan menggunakan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk merencanakan dan membuat keputusan berdasarkan informasi tentang pendidikan, pelatihan dan pekerjaan (Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, 2024).

Sebagai salah satu komponen penting dan berharga yang di perhatikan didalam sebuah institusi, kompensasi menjadi sebuah faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan guna tercapainya tujuan manajemen sumber daya manusia pada sebuah institusi dengan efektif dan efisien. “Kompensasi merupakan salah satu kebijakan manajemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan” (Septiani et al., 2024). Pada hakikatnya, kompensasi merupakan pilar utama bagi individu yang bekerja sebagai bentuk balas jasa dari institusi untuk memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi memiliki arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun” (Rostikawati, 2024). Dessler mendefinisikan bahwa “Kompensasi mencakup semua penghargaan yang diterima karyawan, termasuk upah, gaji, tunjangan, dan bonus, serta bentuk penghargaan psikologis yang meningkatkan kepuasan kerja” (Kadir et al., 2026).

Seiring dengan perkembangan zaman, kerasnya kompetisi dalam dunia kerja khususnya pada institusi Pendidikan menekan para tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Barnardin dan Russel mendefinisikan “Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu” (Oktaviani et al., 2019). Dalam perannya, tenaga kependidikan merupakan unsur utama dalam berjalannya proses administrasi dan pelayanan di lingkungan Pendidikan. Menurut Hersey dan Blanchard “Kinerja merupakan sebuah peran dari tekad atau dorongan, serta keahlian para pegawai yang dimana saat menangani tanggung jawab atas pekerjaan, mereka harus mempunyai tingkat kesediaan dan keterampilan tertentu” (Adhari, 2021). Dalam kaitannya, instansi pendidikan

perlu memperhatikan kinerja tenaga kependidikannya agar terlaksananya tugas dan tanggung jawab secara produktif serta terwujudnya kinerja yang maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif guna dapat mengamati sebuah fakta dari penelitian dengan lebih memahami strukturnya secara terukur. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden langsung dari sumber lapangan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga kependidikan aktif pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta yang berjumlah 112 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai salah satu kunci penulis dalam menentukan ukuran sampel minum ketika populasi penelitian dianggap cukup besar. Dalam penerapan penelitian ini, digunakan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5% (0,5%) sebagai bahan pertimbangan efisiensi waktu dan sumber daya penelitian, namun tetap mampu menghasilkan sampel yang representatif dalam menggambarkan karakteristik populasi, dengan jumlah sampel minimum ditentukan sebanyak 88 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik probability sampling, dimana dalam teknik yang dipilih pada penelitian ini memberikan kesempatan yang setara atau sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui media google form kepada para responden secara daring langsung oleh penulis.

Sumber data penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber, yaitu data primer yang diperoleh penulis secara langsung, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen institusi.). Selain itu, analisis data pada penelitian ini akan diuji menggunakan metode uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji analisis koefisien regresi dengan bantuan program aplikasi Statistical Product dan Service Solutions (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh kuesioner yang disebarkan penulis berhasil dikumpulkan kembali dan dapat diolah dengan tingkat pengembalian mencapai 100% atau sebanyak 88 kuesioner dengan pengolompokan data yang dipilih berdasarkan karakteristik umum, meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian.

Tabel IV.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
1	Perempuan	60	68.2	68.2	68.2
2	Laki-laki	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa tenaga kependidikan berjenis kelamin Perempuan lebih mendominasi jumlah responden sebesar 68,2% dari total responden dengan frekuensi sebanyak 60 orang. Sementara itu, tenaga kependidikan berjenis kelamin laki-laki hanya menunjukkan sebesar 21,8% dari total responden dengan frekuensi sebanyak 28 orang.

Tabel IV.2

Data Responden Berdasarkan Usia

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
1	21 - 25 Tahun	31	35.2	35.2	35.2
2	26 - 30 Tahun	17	19.3	19.3	54.5
3	30 - 35 Tahun	22	25.0	25.0	79.5
4	> 36 Tahun	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Responden didominasi oleh tenaga kependidikan dengan rentang usia 21 - 25 tahun dengan jumlah responden sebesar 35,2% dan jumlah frekuensi sebanyak 31 orang. Selanjutnya, tenaga kependidikan dengan rentang usia 30 - 35 tahun sebesar 25% dengan jumlah frekuensi sebanyak 22 orang. Lalu, tenaga kependidikan dengan rentang usia lebih dari 36 tahun sebesar 20,5% dengan frekuensi sebanyak 18 orang. Serta, tenaga kependidikan dengan rentang usia 26 - 35 tahun sebesar 19,3% dengan frekuensi sebanyak 17 orang.

Tabel IV.3

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
1	1 - 5 Tahun	43	48.9	48.9	48.9
2	> 5 Tahun	45	51.1	51.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa tenaga kependidikan dengan lama masa kerja lebih dari 5 tahun mendominasi jumlah responden sebesar 51,1% dengan frekuensi sebanyak 45 orang. Sementara itu, tenaga kependidikan dengan lama masa kerja 1 - 5 tahun menunjukkan sebesar 48,9% dengan frekuensi sebesar 43 orang. Dari tabel diatas pula diketahui bahwa tidak ada tenaga kependidikan yang memiliki lama masa kerja kurang dari 1 tahun.

Sebelum melakukan uji asumsi klasik, dilakukan uji validitas untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap item pertanyaan atau pernyataan yang diteliti pada variabel pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan kinerja tenaga kependidikan (Y) untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner penelitian yang telah dibuat dalam mempresentasikan indikator setiap item pertanyaan/ pernyataan dari masing-masing variabel.

Tabel IV.4

Tabulasi Data Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
----	----------	------------------	----------	---------	------------

1.	Pengembangan karir	X1.1	0.620	0.2096	Valid
		X1.2	0.530	0.2096	Valid
		X1.3	0.463	0.2096	Valid
		X1.4	0.569	0.2096	Valid
		X1.5	0.662	0.2096	Valid
		X1.6	0.642	0.2096	Valid
		X1.7	0.624	0.2096	Valid
		X1.8	0.640	0.2096	Valid
2.	Kompensasi	X2.1	0.637	0.2096	Valid
		X2.2	0.630	0.2096	Valid
		X2.3	0.661	0.2096	Valid
		X2.4	0.462	0.2096	Valid
		X2.5	0.715	0.2096	Valid
		X2.6	0.787	0.2096	Valid
		X2.7	0.625	0.2096	Valid
		X2.8	0.593	0.2096	Valid
3.	Kinerja Tenaga Kependidikan	Y1	0.618	0.2096	Valid
		Y2	0.641	0.2096	Valid
		Y3	0.686	0.2096	Valid
		Y4	0.638	0.2096	Valid
		Y5	0.626	0.2096	Valid
		Y6	0.330	0.2096	Valid
		Y7	0.489	0.2096	Valid
		Y8	0.471	0.2096	Valid
		Y9	0.324	0.2096	Valid
		Y10	0.424	0.2096	Valid

Nilai rtabel ditentukan dengan $df = (n - 2) = 0,05$; $(88 - 2) = 0,05$; $86 = 0,2096$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka nilai rtabel yang pada penelitian ini didapatkan dari tabel distribusi Pearson Product Moment pada kolom derajat kebebasan (df) sebesar 86 dengan taraf Signfikansi 0,05 adalah 0,2096. Selanjutnya, tabel tersebut juga menunjukkan hasil nilai rhitung dari masing-masing variabel yaitu, pengembangan karir, kompensasi, dan kinerja

tenaga kependidikan dimana hasilnya menyatakan bahwa $r_{hitung} > 0,2096$ sehingga instrumen pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel IV.5

Tabulasi Data Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Signifikasnsi	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,735	0,6	Reliabel
2.	Kompensasi	0,796	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Tenaga Kependidikan	0,699	0,6	Reliabel

Setiap pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan pada masing masing variabel lebih besar daripada taraf Signifikansi yaitu, 0,6. Variabel pengembangan karir memiliki hasil yaitu $0,735 > 0,6$. Variabel kompensasi memiliki hasil yaitu $0,796 > 0,6$. Serta variabel kinerja tenaga kependidikan memiliki hasil yaitu $0,699 > 0,6$. Dengan ini, semua instrumen data tersebut dinyatakan reliabel atau andal untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian dan layak digunakan pada tahap pengujian selanjutnya

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, setelah data penelitian dinyatakan valid dan reliabel dilakukan pengujian asumsi klasik pada data penelitian ini yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh data memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis linear berganda.

Tabel IV.6

Tabulasi Data Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86566897
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.049
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
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.

Kolom Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan hasil nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,200 dimana $0,200 > 0,05$. Sehingga berdasarkan tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh data

penelitian terdistribusikan dengan normal dan memenuhi salah satu asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear dan data penelitian ini dinilai layak untuk dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel IV.7

Tabulasi Data Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.828	1.246		4.677	.000
Pengembangan Karir	-.068	.050	-.201	-1.370	.174
Kompensasi	-.062	.050	-.183	-1.246	.216

a. Dependent Variable: Abs_RES

Seluruh data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig) yang didapatkan pada masing-masing variabel X lebih besar daripada nilai 0,05. Variabel Pengembangan Karir memiliki hasil yaitu 0,174 > 0,05. Sementara itu, variabel Kompensasi memiliki hasil yaitu 0,216 > 0,05 sehingga data dari masing-masing variabel tersebut dinyatakan memenuhi salah satu asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear.

Tabel IV.8

Tabulasi Data Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengembangan Karir	.475	2.105
Kompensasi	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja

Data pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai VIF yang didapatkan pada masing-masing variabel X lebih kecil daripada nilai 10,00 dan nilai Tolerance lebih besar dari pada nilai 0,10. Variabel pengembangan karir dan kompensasi menghasilkan nilai VIF yang sama yaitu sebesar 2,105 < 10,00 dengan hasil nilai Tolerance sebesar 0,475 > 0,10 sehingga data dari masing-masing variabel tersebut dinyatakan memenuhi salah satu asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear.

Selanjutnya, pada tahap ini dilakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk memastikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini memiliki pengaruh satu sama lain antara variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Tabel IV.9

Tabulasi Data Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.349	2.148		.000
	Pengembangan Karir	.277	.086	.297	.002
	Kompensasi	.533	.086	.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai ttabel ditentukan dengan rumus $df = (a/2) ; (n - k - 1)$

$$df = (0,05/2) ; (88 - 2 - 1) = 0,025 ; 85 = 1,988$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka nilai ttabel yang pada penelitian ini berada pada kolom ke-85 dengan taraf signifikansi 0,025 yaitu 1,988. Pernyataan tersebut selaras dengan dasar pengambilan keputusan uji parsial dimana jika suatu variabel independen (X) dikatakan dapat berhubungan parsial dengan variabel dependen (Y) jika nilai thitung lebih besar dari ttabel serta dilihat juga dari nilai signifikansinya yang nilainya harus lebih kecil dari pada 0,05. Dengan ini, tabel IV.11 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut:

- Pada variabel pengembangan karir, nilai thitung menunjukkan hasil $3,228 > 1,988$ dengan nilai signifikansi $0.002 < 0,05$. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dimana dalam hal ini variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan.
- Pada variabel kompensasi, nilai thitung menunjukkan hasil $6.191 > 1,988$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dimana dalam hal ini variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan.

Tabel IV.10

Tabulasi Data Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.893	2	291.447	81.807	.000 ^b
	Residual	302.823	85	3.563		
	Total	885.716	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Nilai Ftabel ditentukan dengan rumus $df = (k) ; (n-k)$

$$df = (2) ; (88 - 3) = 2 ; 85 = 3.104$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, maka didapatkan data Ftabel berada pada kolom ke-85 dengan nilai 3.104. Pernyataan tersebut selaras dengan dasar pengambilan

keputusan uji simultan dimana jika Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel serta dilihat juga dari nilai signifikansinya yang nilainya harus lebih kecil dari pada 0,05. Dengan ini, tabel IV.12 menunjukkan bahwa hasil nilai Fhitung yaitu $81.807 > 3.104$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,005$. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana dalam hal ini variabel pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan.

Tabel IV.11

Tabulasi Data Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.498	2.260

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Nilai (%) pada R Square ditentukan melalui rumus: $KD = r^2 \times 100\%$

$$KD = 0,7102 \times 100\% = 0,504$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, maka hasil uji koefisien dererminasi secara paarsial antara variabel X1 yaitu pengembangan karir terhadap variabel Y yaitu kinerja tenaga kependidikan pada tabel IV.11 menunjukkan hasil bahwa nilai R Square sebesar 0,504 atau 50,4%. Dengan kata lain dan menurut pedoman interprestasi koefisien determinasi, variabel pengembangan karir memberikan pengaruh dalam kategori sedang karena berada dalam rentang 40,00% - 59.99%.

Tabel IV.12

Tabulasi Data Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.612	1.988

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Nilai (%) pada R Square ditentukan melalui rumus: $KD = r^2 \times 100\%$

$$KD = 0,7852 \times 100\% = 0,616$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, maka hasil uji koefisien dererminasi secara paarsial antara variabel X2 yaitu kompensasi terhadap variabel Y yaitu kinerja tenaga kependidikan pada tabel IV.12 menunjukkan hasil bahwa nilai R Square sebesar 0,616 atau 61,6%. Dengan kata lain dan menurut pedoman interprestasi koefisien determinasi, variabel pengembangan karir memberikan pengaruh dalam kategori kuat karena berada dalam rentang 60,00% - 79.99%.

Tabel IV.13
Tabulasi Data Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.650	1.887

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Nilai (%) pada R Square ditentukan melalui rumus: $KD = r^2 \times 100\%$

$$KD = 0,8112 \times 100\% = 0,6577$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, maka didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0,6577 atau 65,8%. Nilai tersebut selaras dengan dasar pengambilan keputusan pada uji koefisien determinasi dimana jika suatu variabel independen dapat dikatakan berhubungan simultan dengan variabel dependen jika nilai R Square mendekati angka 1 atau 100%, serta dalam pedoman interpretasi koefisien determinasi dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan dikategorikan berpengaruh secara kuat karena berada dalam rentang 60,00% - 79.99%. Dengan ini, tabel IV.13 menunjukkan variabel pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 65,8% yang mana sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Tabel IV. 14

Tabulasi Data Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.349	2.148		7.610	.000
Pengembangan Karir	.277	.086	.297	3.228	.002
Kompensasi	.533	.086	.570	6.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai persamaan regresi linear berganda ditentukan melalui rumus:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + e$$

Berdasarkan tabel IV.15 dan rumus tersebut menunjukkan bahwa hasil nilai persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.349 + 0,277 X_1 + 0,533 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta menunjukkan hasil nilai yang positif yaitu sebesar 16,349 dimana diartikan bahwa variabel independen dan dependen memiliki pengaruh yang searah. Jika semua variabel independen yaitu pengembangan karir (X₁) dan kompensasi (X₂) bernilai 0 atau konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja tenaga kependidikan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 16,349. Sehingga kesimpulannya dapat dikatakan bahwa semakin naik variabel pengembangan karir dan kompensasi, maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel kinerja tenaga kependidikan secara positif.
2. Pada variabel pengembangan karir, nilai koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif

sebesar 0,277. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 unit pada variabel pengembangan karir, maka variabel kinerja tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,277. Sehingga kesimpulannya dapat dikatakan bahwa semakin naik variabel pengembangan karir, maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel kinerja tenaga kependidikan secara positif.

3. Pada variabel kompensasi, nilai koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif yaitu sebesar 0,533. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 unit pada variabel kompensasi, maka variabel kinerja tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,533. Sehingga kesimpulannya dapat dikatakan bahwa semakin naik variabel kompensasi, maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel kinerja tenaga kependidikan secara positif.

Berdasarkan hasil pengujian statistik penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dengan memperoleh $t_{hitung} 3,228 > t_{tabel} 1,988$. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Nilai koefisien regresi pada pengembangan karir menunjukkan hasil nilai yang positif yaitu sebesar 0,277 dimana nilai tersebut diartikan jika semakin naik variabel pengembangan karir sebesar 1 unit maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat sebesar 0,277. Sementara itu, nilai sumbangan efektif pada pengembangan karir dapat dikatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir dengan besaran nilai sebesar 21%.

Berdasarkan hasil pengujian statistik penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dengan memperoleh $t_{hitung} 6,191 > t_{tabel} 1,988$. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Nilai koefisien regresi pada kompensasi menunjukkan hasil nilai yang positif yaitu sebesar 0,533 dimana nilai tersebut diartikan jika semakin naik variabel kompensasi sebesar 1 unit maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat sebesar 0,533. Sementara itu, nilai sumbangan efektif pada variabel kompensasi dapat dikatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan besaran nilai sebesar 44,7%.

Berdasarkan hasil pengujian statistik penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dengan memperoleh $F_{hitung} 81,807 > F_{tabel} 3,104$. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa pengembangan karir dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Nilai Konstanta menunjukkan hasil positif sebesar 16,349 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang searah atau dapat dikatakan jika variabel pengembangan karir dan kompensasi bernilai konstan, maka variabel kinerja tenaga kependidikan akan mengalami kenaikan sebesar 16,349. Sementara itu, total sumbangan efektif pada variabel pengembangan karir dan kompensasi terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan tersebut secara bersamaan menunjukkan pengaruh signifikansi secara simultan sebesar 65,8% yang mana sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

KESIMPULAN

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai thitung $3,228 > ttabel 1,988$ serta memberikan sumbangan efektif sebesar 21% terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Hal tersebut tercermin dari hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan thitung $6.191 > ttabel 1,988$. Kompensasi memiliki hasil nilai sumbangan efektif yang mendominasi yaitu sebesar 44,7% terhadap kinerja tenaga kependidikan.
3. Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai uji simultan yang menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dengan memperoleh Fhitung $81.807 > Ftabel 3.104$. Pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama memberikan hasil sumbangan efektif sebesar 65,8% terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan 34,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima. Semakin tercapainya pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang baik, maka akan semakin meningkat kinerja tenaga kependidikan.

SARAN

1. Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta sebagai instansi dapat mengimplementasikan beberapa indikator - indikator dalam pengembangan karir dan kompensasi bagi tenaga kependidikannya agar dapat terciptanya kinerja tenaga kependidikan yang diharapkan.
2. Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta dapat terus menyediakan penyelenggaraan pelatihan maupun pendidikan lanjutan yang linear dengan kebutuhan pekerjaan.
3. Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta untuk terus dapat mengevaluasi sistem kompensasi yang adil dan layak yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab tenaga kependidikan.
4. Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta dapat mempertimbangkan budaya kerja yang transparan baik dalam jenjang karir yang jelas maupun tentang pemberian kompensasi yang adil dan layak.
5. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan pedoman untuk penelitian selanjutnya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan serta dengan sudut pandang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, dkk. (2022). Buku Ajar Manajemen SDM. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Abidin, Zaenal; Latif, Muhktar; Syukri, A. (2022). Pengembangan Karir; sebuah riset mengenai pengembangan karir yang di pengaruhi oleh budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja. Zabags Qu Publish.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). Manajemen sumber daya manusia. https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/110/1/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.pdf
- Kadir, H. A., Rukhayati, & Rahman, A. (2026). Manajemen Kompensasi CV . NUSANTARA PRESS INDONESIA.
- Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 5(1), 105-114. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3229>
- Oktaviani, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2019). Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat. Jurnal Dinamika Manajemen, 7(1), 37-44. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16633>
- Rahmawati. (2022). Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing. Mulawarman University PRESS.
- Rostikawati, D. (2024). Manajemen Kompensasi & Hubungan Industrial (M. Dewi, Ed.). Cipta Media Nusantara.
- Septiani, S. (2024). Manajemen Kompensasi. PT Sada Kurnia Pustaka.