

ABSTRAK

Akbar Hermawan : “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”

SDM yang memadai tidak akan tercipta, apabila sumber daya manusia tidak memanifestasikan prinsip kinerja yang optimal, Stoicsme atau juga prinsip *Kaizen* bagi perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa SDM merupakan kekayaan utama suatu perusahaan. Karenanya semua keperluannya harus senantiasa mendapat perhatian agar memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung. Serta untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Cileunyi Bandung.

Prestasi kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi, sebab alasan kunci bagi seseorang bekerja tidak lain adalah guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Permasalahan terkait kompensasi amat esensial sebab dapat berpengaruh terhadap etos kerja, gairah dalam bekerja dan menjadikan dorongan utama bagi seseorang yang menjadi Pegawai.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan di PT BPRS HIK Parahyangan Cilenyi Bandung. Metode analisis yang peneliti gunakan yaitu analisis deskriptif, validitas, reabilitas yang terdiri dari regresi berganda uji hipotesis (uji T uji F).

Hasil penelitian pengujian terhadap hipotesis atau dugaan sementara yang telah peneliti tetapkan sebelumnya dengan menggunakan regresi linier berganda, diperoleh persamaan Kinerja Pegawai = $6,450 + 0,317X_1 + 0,265X_2$. Dari hasil persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstan (a) adalah 6,450 yang berarti bahwa ketika pengembangan karir dan kompensasi bernilai nol, maka besarnya nilai kinerja pegawai adalah 6,450. nilai Pengembangan Karir (X_1) adalah sebesar 0,317 berarti positif. Maka ketika terjadi kenaikan jumlah Pengembangan Karir (X_1) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,317 atau 31,7%. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai yang tetap. Nilai Kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,265 berarti positif.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja Pegawai