



Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi: Faktor Utama Kinerja Karyawan

Eggy Dwi Firmansyah, Herlinda Maya Kumala Sari*, Vera Firdaus, Mistih Hariasih

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini menilai pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Bike Works. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan dari 103 karyawan melalui kuesioner terstruktur, dianalisis menggunakan regresi linier berganda di SPSS. Populasi terdiri dari karyawan PT. Indonesia Bike Works, dengan sampel dipilih berdasarkan durasi pekerjaan, memfokuskan 80% pada staf produksi dan 20% pada staf kantor. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi masing-masing secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kolektif. Khususnya, pengembangan karir dan kompensasi ditemukan sebagai prediktor kuat peningkatan kinerja, menegaskan pentingnya faktor-faktor ini dalam strategi sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan di PT. Indonesia Bike Works. Studi ini menyoroti peran kritikal praktik motivasi dalam meningkatkan output karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.286>

*Correspondence:, Herlinda Maya Kumala Sari

Email: herlindamayakumala@gmail.com

Received: 23-05-2024

Accepted: 25-05-2024

Published: 29-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study assesses the impact of career development, compensation, and motivation on employee performance at PT. Indonesia Bike Works. Employing a quantitative descriptive method, data were collected from 103 employees through a structured questionnaire, analyzed using multiple linear regression in SPSS. The population consisted of employees at PT. Indonesia Bike Works, with the sample selected based on duration of employment, focusing 80% on production staff and 20% on office staff. Results indicate that career development, compensation, and motivation each significantly enhance employee performance both individually and collectively. Specifically, career development and compensation were found to be strong predictors of performance improvements, underscoring the importance of these factors in human resource strategies aimed at boosting productivity and employee satisfaction at PT. Indonesia Bike Works. The study highlights the critical role of motivational practices in enhancing employee output and overall company performance.

Keywords - career development, compensation, motivation, employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam tujuan perusahaan sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan berpengaruh dalam setiap perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya pencapaian perusahaan tersebut. Sumber daya manusia satu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis. Apalagi sekarang sudah semakin ketat persaingan didalam bisnis. disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya.

Salah satu permasalahan yang umum terjadi adalah kurangnya peluang pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Ini bisa berarti kurangnya program pelatihan dan pengembangan, atau kurangnya jenjang karir yang jelas (Azizah Waty¹, Syamsul Alam², 2022). Tanpa adanya peluang pengembangan yang memadai, karyawan mungkin merasa terjebak dalam peran yang sama tanpa adanya peluang untuk tumbuh. dan itu bisa membuat karyawan mencari kesempatan di perusahaan lain dan membuat perusahaan tersebut mencari pengganti karyawan terus menerus untuk itu menjadi

terhambat juga tujuan perusahaan tersebut karena kinerja karyawan yang terus berbeda (Putri Wulandari, Roswaty, 2023). Ketika perusahaan tidak transparan dalam menjelaskan sistem kompensasi kepada karyawan, ini dapat menciptakan ketidakpastian dan spekulasi. Karyawan yang tidak memahami bagaimana keputusan kompensasi dibuat atau tidak tahu kriteria yang digunakan, mungkin merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi.

Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan profesional, yaitu dengan cara memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir adalah jabatan atau posisi yang dapat dipegang seseorang dalam suatu organisasi selama masa kerjanya, dan tujuan karir adalah posisi tertinggi yang dapat dicapai seseorang dalam perusahaan tersebut. Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yang tidak kalah pentingnya dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Elysa Mardiana¹, 2021). Kompensasi merupakan faktor penting yang dalam mempertahankan karyawan terbaik dan menarik bakat yang potensial.

PT. Indonesia Bike Works merupakan perusahaan yang mempunyai pengalaman puluhan tahun memproduksi sepeda dengan spesialisasi produk Sepeda dengan bahan Aluminium. PT. Indonesia Bike Works telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penerapan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja agar tetap tercipta suasana nyaman dalam bekerja. Upaya tersebut semata-mata para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan tujuan produksi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. Akan tetapi fenomena yang diketahui disana pada pengembangan karir yang kurang merata atau hanya sebagian di pilih karena adanya ikatan saudara dengan atasannya (tidak transparansi) ataupun dengan tingkat pendidikan dan kontrak kerja tidak bisa disesuaikan kalau memang tidak dipilih oleh PT. Indonesia Bike Works hal itu akan berdampak juga pada motivasi kerja karyawan karena adanya kecemburuan sosial dan dianggap mengganggu, sama halnya dengan permasalahan hanya karena adanya hukuman ataupun poin yang berpengaruh pada kontrak kerja karyawan dan berdampak negatif dalam waktu yang panjang. Beberapa karyawan diketahui tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan sehingga berdampak pada hasil pekerjaan yang lain hal ini di sebabkan karena motivasi yang kurang karena kesempatan pengembangan karir yang tidak merata selain itu kurangnya pengalaman. Semua masalah ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang menjadi tidak konsisten dan kurang optimal tidak sesuai dengan yang di harapkan perusahaan, padahal PT Indoneisa Bike Works menekankan intensitas

kinerja karyawan sebagai faktor strategis untuk menjaga daya saing . Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki kekuatan yang menjadikannya mampu bersaing dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian. Dengan menjaga kinerja sumberdaya manusia tetap optimal, diharapkan probabilitas kelangsungan hidup perusahaan dapat dijaga .

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian (Hapsoro et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan. sedangkan dalam kesimpulan penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020) pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi, hasil penelitian terdahulu (Rianda & Winarno, 2022) secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian (Pratama1 & Muhammad Ridwan2, n.d.) secara parsial kompensasi hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel motivasi kerja ini dalam penelitian terdahulu yang diteliti (Liyas, n.d.) bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik oleh penelitian (Rini Astuti 1), 2019) yang hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. seperti halnya penelitian (Aisyah et al., 2019) berdasarkan penelitian ini meneliti tentang 3 variabel yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti meneliti 4 variabel, yaitu pengembangan karir kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Bike Works. Tetapi pada penelitian (Aisyah et al., 2019) menggunakan Smart PLS sebagai alat uji analisis. Oleh karena itu ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan metode kuantitatif dan SPSS sebagai alat uji analisis, sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel pengembangan karir kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Apakah Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indonesia Bike Works ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indonesia Bike Works

Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Bike Works" sesuai dengan kategori SDGs poin 16 yang bertujuan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang produktif dan optimal, dan pekerjaan yang layak bagi semua orang. Untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan, ciptakan masyarakat yang damai dan inklusif di mana semua orang memiliki

akses ke keadilan dan membangun lembaga yang efisien, akuntabel, dan inklusif di semua tingkat dan kalangan.

Metode Penelitian

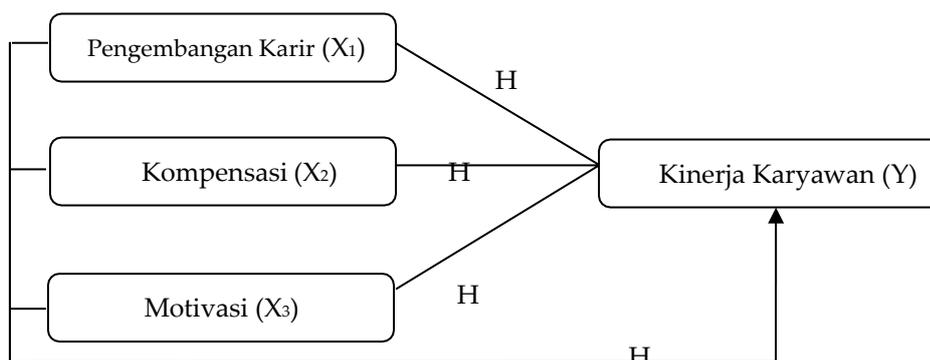
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi Pengembangan karir(X1), Kompensasi(X2), dan Motivasi(X3) sebagai variabel bebas / independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian yang bekerja di PT. Indonesia Bike Works. sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 103 orang yang diambil dari beberapa karyawan yang memiliki durasi kerja terlama dan terbaru di perusahaan tersebut dan difokuskan pada karyawan bagian produksi 80% dan bagian kantor 20%. dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probably sampling* dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada pegawai perusahaan, observasi langsung yang dilakukan di PT Indoneisa Bike Works, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji menggunakan aplikasi software *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

Rumus Slovin :

$$x = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$x = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$

$$n = 103$$

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat kerangka konseptual pada penelitian ini pada



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁: Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

H₂: Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

H₃: Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H₄: pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Diskriptif

Distribusi Frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden :

Pengembangan Karir

| Item | SS | S | Netral | TS | STS | Mean |
|------|----|----|--------|----|-----|------|
| X1.1 | 27 | 45 | 30 | 1 | 0 | 3,95 |
| X1.2 | 35 | 33 | 34 | 1 | 0 | 3,99 |
| X1.3 | 33 | 37 | 33 | 0 | 0 | 4 |
| X1.4 | 36 | 47 | 19 | 0 | 1 | 4,13 |
| X1.5 | 32 | 41 | 27 | 2 | 1 | 3,98 |

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X1.4 dengan rata-rata sebesar 4,13 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka".

Kompensasi

| Item | SS | S | Netral | TS | STS | Mean |
|------|----|----|--------|----|-----|------|
| X2.1 | 31 | 30 | 24 | 1 | 0 | 4,03 |
| X2.2 | 27 | 45 | 30 | 1 | 0 | 3,95 |
| X2.3 | 30 | 27 | 24 | 1 | 0 | 4,04 |

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X2.3 dengan rata-rata sebesar 4,04 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Anda merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan anda".

Motivasi

| Item | SS | S | Netral | TS | STS | Mean |
|------|----|----|--------|----|-----|------|
| X3.1 | 32 | 44 | 27 | 0 | 0 | 4,04 |
| X3.2 | 34 | 50 | 18 | 1 | 0 | 4,12 |
| X3.3 | 27 | 38 | 37 | 1 | 0 | 3,88 |
| X3.4 | 33 | 50 | 19 | 0 | 1 | 4,10 |
| X3.5 | 31 | 47 | 19 | 5 | 1 | 3,99 |

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X3.2 dengan rata-rata sebesar 4,12 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Anda termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja".

Kinerja Karyawan

| Item | SS | S | Netral | TS | STS | Mean |
|------|----|----|--------|----|-----|------|
| Y.1 | 32 | 46 | 24 | 1 | 0 | 4,05 |
| Y.2 | 31 | 39 | 30 | 2 | 1 | 3,94 |
| Y.3 | 28 | 43 | 27 | 5 | 0 | 3,91 |
| Y.4 | 32 | 51 | 17 | 2 | 1 | 4,07 |
| Y.5 | 29 | 39 | 33 | 2 | 0 | 3,92 |

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Y.4 dengan rata-rata sebesar 4,07 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "anda bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan".

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur

| Variabel | Item | R Hitung | R hitung | Keterangan |
|--------------------------------------------------|------|-------------|-------------|------------|
| X1 Pengembangan karir | X1.1 | ,618 | 0,1937 | Valid |
| | X1.2 | ,570 | 0,1937 | Valid |
| | X1.3 | ,733 | 0,1937 | Valid |
| | X1.4 | ,645 | 0,1937 | Valid |
| | X1.5 | ,630 | 0,1937 | Valid |
| X2 Kompensasi | X2.1 | ,937 | 0,1937 | Valid |
| | X2.2 | ,789 | 0,1937 | Valid |
| | X2.3 | ,761 | 0,1937 | Valid |
| X3 Motivasi | X3.1 | ,631 | 0,1937 | Valid |
| | X3.2 | ,563 | 0,1937 | Valid |
| | X3.3 | ,602 | 0,1937 | Valid |
| | X3.4 | ,660 | 0,1937 | Valid |
| | X3.5 | ,582 | 0,1937 | Valid |
| Y1 Kinerja Karyawan | Y.1 | ,390 | 0,1937 | Valid |
| | Y.2 | ,284 | 0,1937 | Valid |
| | Y.3 | ,494 | 0,1937 | Valid |
| | Y.4 | ,262 | 0,1937 | Valid |
| | Y.5 | ,361 | 0,1937 | Valid |

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil diatas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar daripada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

| VARIABEL | Nilai Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------------------------|------------------------------|--------------|------------|
| X1 Pengembangankarir | 0,638 | | Reliabel |
| Kompensasi X2 | 0,776 | 0,6 | Reliabel |
| Motivasi X3 | 0,574 | | |
| Kinerja karyawan Y | 0,639 | | Reliabel |

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X₁ sebanyak 0,638, variabel X₂ 0,776, variabel X₃ 0,574 juga variabel Y 0,693 dan dapat disimpulkan berarti ketiga variabel ini sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, namun variabel X₃ memiliki

nilai dibawan 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai yang efisien dari persamaan regresi berganda dengan kuadrat kecil biasa (*ordinary least square*), maka dalam melakukan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

Uji Normalitas

Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| Unstandarized Residual | |
|------------------------|------|
| N | 103 |
| Test Statistic | ,060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 |

Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,146 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang dipakaiuntuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Uji Multikolineritas

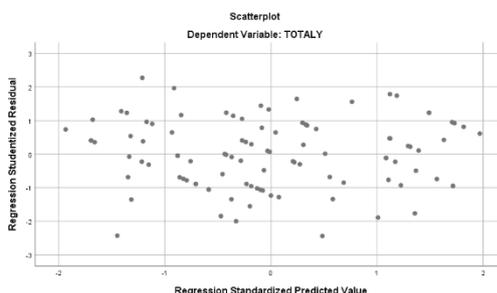
Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| Model | <i>. Collinearity Statistic</i> | VIF |
|------------------------------|---------------------------------|-------|
| | <i>Tolerance</i> | |
| Constant | | |
| Pengembangan karir X1 | 0.560 | 1,787 |
| kompensasi X2 | 0.532 | 1,879 |
| motivasi X3 | 0.658 | 1,519 |

Dari tabel 4 membuktikan nilai VIF dari variabel X₁ ialah 1,787 (1,787 <10), variabel X₂ 1,879 (1,879<10) dan variabel X₃ 1,519 (1,519 <10) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier ,berganda bebas dari multikolineritas.

Uji Hesteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS V.25



Melihat dari gambar Scatterplot diatas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencardariatas maupun dari bawah diangka 0 dari sumbu Y, kesimpulannya analisis tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitukorelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| |
|----------------------|
| Durbin-Watson |
| 2.369 |

Dari tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin- Watson) sebesar 2,369 Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 2,196 berada diantara nilai dL sebesar 1,619 dan nilai 4-dU sebesar 2.3961, ada tidaknya nilai korelasi dapat dilihat dari rumus $DL < DW < 4-DU$ sehingga $1,6196 < 2.369 < 2,3804$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan menggunakan bantuan program IBM SPSS *version* 20.0 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| Model | Unsatandardized | | Satandardized Coefficient |
|------------------------------|-----------------|-----------|---------------------------|
| | Coefficient | | |
| | B | Std.Error | Beta |
| (Constant) | 2,783 | 1,331 | |
| Pengembangan karir X1 | 0,288 | 0,075 | 0,293 |
| Kompensasi X2 | 0,671 | 0,106 | 0,497 |
| Motivasi X3 | 0.163 | 0,072 | 0,160 |

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,783 + 0,288X_1 + 0,163X_2 + -0,X_3 + e.$$

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai koefisien Pengembangan karir (X1) sebesar 0,288, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Pengembangan karir (X1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,288

Nilai koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,671 artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan Kompensasi (X_2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671.

Nilai koefisien motivasi (X_3) sebesar 0,163, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Motivasi (X_3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,163

Koefisien Determinasi R²

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R square*, nilai tersebut diambil dari tabel model *summary* dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Model Summary

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| Model | R | R Square | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|---------------|
| 1 | 0.823 | 0.677 | 2.369 |

dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,673 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Pengembangan karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) mempengaruhi variabel terikat sebesar 67% sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

Uji t Parsial

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| Model | t | Sig. | Kesimpulan |
|-----------------------------|-------|------|-------------|
| pengembangankarir X1 | 3,835 | .000 | Berpengaruh |
| kompensasi X2 | 6,339 | .000 | Berpengaruh |
| motivasi X3 | 2,270 | .025 | Berpengaruh |

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $<0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

Pada variabel pengembangan karir (X_1) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Pada variabel kompensasi (X_2) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Pada variabel motivasi (X_3) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Uji F Simultan

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

| Model | F | Sig. |
|-------------------|--------|-------------------|
| Regression | 69,064 | ,000 ^b |

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 69,760 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT.indoneisa bike works Dengan mengembangkan karir, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan di pt indonesia bike works. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari “ Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka” Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika Pengembangan karir juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan terus mengembangkan diri, karyawan akan lebih siap menghadapi perubahan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan baru dalam pekerjaan mereka dalam menghadapi masalah memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT.indonesia bike works

Hasil daripada penelitian juga selaras pada penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing et al., 2020); (Sembe et al., 2018a); (Mahmud et al., 2021a) penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Kirana, 2021a), (Ekonomi et al., 2018a) tidak sejalan dari penelitian ini dimana pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. kompensasi di PT.indonesia bike works salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas

dengan kompensasi yang diterima cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik dalam pekerjaan mereka.

Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari “Anda merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan anda”.hal ini juga di buktikan dengan responden yang setuju jika kompensasi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga menjawab rumusan masalah dimana kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan teori (Sumual et al., 2019a) Menyatakan bahwasanya kompensasi mengacu pada standart tingkatan dan keterampilan karyawan. kompensasi yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif, jelas, dan adil akan meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan. Namun, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil daripada penelitian juga selaras pada penelitian yang dilakukan oleh (Sumual et al., 2019b); (Sembe et al., 2018b); (Mahmud et al., 2021b)penelitian ini menunjukkan bahwa kompenasi secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Kirana, 2021b), (Ekonomi et al., 2018b) tidak sejalan dari penelitian ini dimana kompenasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Salah satunya adalah pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari atasan atau perusahaan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik.Selain itu, kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan juga mendorong motivasi karyawan PT.indonesia bike work. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk mengembangkan diri dan mendapatkan promosi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari “Anda termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja” hal ini juga di buktikan dengan responden yang setuju jika motivasi. Faktor lingkungan kerja yang positif juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa nyaman dan didukung oleh teman sejawat dan atasan, akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Kadir et al., 2019) motivasi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik pula.Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap, 2020); (Dunggio, 2020) pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan

simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian (Komitmen & Karyawan, 2022);(Organisasi et al., 2022); (Ekonomi et al., 2018b) tidak sejalan dengan penelitian ini dimana motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh antara X1 Pengembangan karir dan X2 Kompensasi dan X3 Motivasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, variabel independen yang meliputi X1 Pengembangan karir dan X2 Kompensasi, dan X3 Motivasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen Y Kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan, Pengembangan karir, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersamaan, dapat meningkatkan Kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari “Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dan juga didukung dari jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmawati & Dewi, 2020) dengan judul “pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. kjs klaten)” yang menunjukkan bahwa Pengembangan karir, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner kepada 103 responden yang merupakan karyawan PT.Indonesia Bike Works, disimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Pengembangan karir, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Aisyah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.343>

- Azizah Waty¹, Syamsul Alam², L. A. K. ³. (2022). Pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten enrekang. *MASSARO: Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108–119.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2018a). *Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota The Influence Of Communication And Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Commitment And Its Impact On Job Satisfaction Of Civil Severants At Sub – District Office Of*. 6(3).
- Elysa Mardiana¹, A. B. P. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HC&GA GROUP HEAD PT JASAMARGA JALANLAYANG CIKAMPEK. 2(1), 66–75.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratni, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2729>
- Kadir, A. L., Murni, S., & Trang, I. (2019). Analisis Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya Gorontalo Analysis of Change Management, Organizational Culture and Organizational Commitments To Employee Performance in Pt. 3518 *Jurnal EMBA*, 7(3), 3518–3527.
- Kirana, M. H. & K. C. (2021a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection*. 2(1).
- Komitmen, T., & Karyawan, O. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta*. 2(3), 198–208.
- Liyas, J. N. (n.d.). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam*. 40–51.
- Mahmud, R., Azis, M., & Rakib, M. (2021a). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kecamatan Mamajang *Jurnal Ilmiah Pena: Sains Dan Ilmu ...*, 13, 65–74.
- Organisasi, P. B., Kerja, L., Disiplin, D. A. N., & Terhadap, K. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Pratama¹, A. R., & Muhammad Ridwan². (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN. 117–131.
- Putri Wulandari, Roswaty, M. B. U. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Aburahmi Di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)*. 14, 42–51. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.335>
- Rahmawati, A. S., & Dewi, R. P. (2020). pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. kjs klaten). *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU*

DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING, 3, 274–282.

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rini Astuti 1), S. 2. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA*. 5(September), 1–10.
- Sembe, N., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinejra Pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 1(3).
- Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Sitompul, G. D., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 273–280. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.303>
- Sumual, T. E. M., Hughes, R. L., & Ginnett, R. C. (2019a). *terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado*. 31(1), 71–80.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 283–295.