



## Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ika Nandafiriska<sup>1</sup>, Dessy Marhandri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Mpu Tantular Jakarta, Indonesia

\* penulis korespondensi: [nandafiriska@gmail.com](mailto:nandafiriska@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 18 November 2021

Received in revised form 06

December 2021

Accepted 15 December 2021

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Indo Gemilang Sakti. Metode observasi ini bersifat asosiatif yaitu dimana menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan teknik pengunduhan sampel dari kuesioner satu yang telah di o melalui rumus slovin sebanyak 80 responden dari 100 responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji metode t, kuis f dan melihat koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja secara simultan maupun berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Gemilang Sakti.

#### Keyword:

Kompensasi, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah tenaga kerja yang digerakkan oleh manusia dan dapat dimanfaatkan oleh organisasi perusahaan supaya mencapai tujuan perusahaan. Poin terpenting dari kesuksesan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu seseorang yang sudah memberikan tenaga dan bahkan keahliannya pada organisasi perusahaan. Anwar Prabu (2017) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kondisi saat ini, yang

dimana kondisi dunia kerja tidak seperti biasanya dikarenakan sedang terjadi wabah penyakit covid19 tentunya akibat dari wabah tersebut telah terjadi penurunan drastis pada setiap perusahaan seperti kegiatan kerja kantor yang dikurangi atau di kerjakan di rumah, gaji yang dipotong dan bahkan sampai terjadi pengurangan karyawan. Hal lainnya berdampak juga bagi perekonomian di Indonesia yang telah terjadi ketidakstabilan dalam pertumbuhan ekonomi.

Untuk dapat bertahan dan dapat berkembang tentunya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan.

<sup>1</sup> [nandafiriska@gmail.com](mailto:nandafiriska@gmail.com)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2017). PT. Indo Gemilang Sakti adalah perusahaan general kontraktor, *building maintenance* dan *IT networking data center*. PT. Indo Gemilang Sakti telah berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawannya. Melalui pengamatan peneliti, kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dinilai kurang baik, karena adanya faktor seperti gaji yang tidak tepat, lalu tidak adanya jalur pengembangan karier bagi karyawan, dan motivasi kerjanya yang sangat minim. Hal ini dapat dilihat dari data kebijakan kompensasi. Dapat disimpulkan dari data kebijakan gaji karyawan pada perusahaan tersebut yang dimana pemberian gaji di perusahaan tersebut berdasarkan lamanya karyawan bekerja serta bonus yang diberikan hanya pada saat hari raya saja, yaitu tunjangan hari raya (keagamaan). Setelah mendiagnosis berbagai macam faktor yang dapat memperlemah kinerja karyawan, maka dapat dipertimbangkan apakah dengan kinerja karyawan yang melemah akan menguntungkan perusahaan?. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel lain terhadap permasalahan kinerja karyawan tersebut sehingga penulis dapat memecahkan masalah dan menemukan solusinya.

## TELAAH LITERATUR

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan tertentu dan mengharapkan agar mencapai tujuan tersebut dan dapat selalu berkembang. Dalam proses pencapaiannya tentu ada yang namanya manajemen sumber daya manusia yang dapat mengelola, mengatur,

dan bahkan dapat mengendalikannya dengan adanya peranan dari manusia sebagai karyawan di dalam perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam mengatur dan mengendalikannya mulai dari perencanaan, pengorganisasian, hingga sampai pengawasan yang dilakukan oleh seseorang dalam berbagai macam masalah yang terjadi dilingkup karyawan sehingga dapat menunjang semua kegiatan organisasi demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. (R A Mulia, 2021)

### Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia amat sangat penting dan bahkan dapat dijadikan suatu aset yang berharga dalam perusahaan, sebab tanpa adanya manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan sesuai dan tidak akan terwujud tujuan bersama. Tetapi apabila sumber daya manusia dalam perusahaan tidak bermoral baik, tidak disiplin dan adanya korupsi maka akan menghancurkan dan sangat merugikan perusahaan tersebut.

### Pengertian Kompensasi

Dalam rangka mencapai suatu tujuan, hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan perusahaan itu sendiri dengan memperhatikan dalam faktor pemberian kompensasi yang layak dan tentunya yang sudah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. (Sinambela, 2021)

## Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seperti yang dikatakan Lijan (2021) (karier dengan pekerjaan adalah dua variabel yang saling berhubungan, artinya pekerjaan akan mendukung karier dan karier yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut. Oleh karena itu, Kojongian, dkk (2016) mengatakan bahwa suatu perusahaan perlu menaruh perhatian pada pengembangan karier karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karier mereka dimasa depan.

## Pengertian Motivasi Kerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, tentu saja setiap perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia. Salah satunya adalah dalam motivasi kerja, yang dimana pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan atau mengenakan sanksi (Saputra & Mulia, 2021).

## Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Yang dimana hasil pekerjaan yang telah dicapai karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. (Rizki Afri Mulia et al., 2021)

## Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier merupakan hal terpenting yang berhak di dapatkan karyawan dalam bekerja. Artinya

karyawan tidak hanya bekerja lalu menerima gaji begitu saja. Sebab pengembangan karier dalam perusahaan amat sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dan sangat memotivasi karyawan untuk dapat menggali lebih keahlian yang dia punya. sehingga membuat karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan adanya pengembangan karier di dalam perusahaan.

## Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan. Mengapa? Karena motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu bentuk motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah imbalan. Imbalan dapat dikatakan sama dengan gaji, apabila gaji seorang karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, maka karyawan sangat termotivasi akan hal tersebut. Tetapi jika sebaliknya gaji yang didapat karyawan tidak sesuai tentu tidak akan termotivasi dan bahkan efeknya dapat menghambat kinerja karyawan lainnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Indo Gemilang Sakti di Apartemen Belmont Tower Everest Unit TH01 Jl. Lapangan Bola Meruya Ilir, Jakarta Barat 11620. Waktu yang diperlukan selama penelitian memakan waktu 2 bulan mulai Bulan Maret sampai dengan Bulan Mei 2021.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Gemilang Sakti yang berjumlah 100

karyawan. Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Sampel akan digunakan apabila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan meneliti semua populasi yang ada disebabkan karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan teknik *purposive* sampling dan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% maka diperoleh sampel sebanyak 80 karyawan dari populasi 100 karyawan.

## HASIL

### Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $80-2 = 78$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r$  tabel 0,220, jika  $r$  hitung (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan *total correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item atau menguji kekonsistenan responden dalam merespons seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Alpha Instrumen	Keterangan
Kompensasi (X1)	4 item 0.731	Reliabel
Pengembangan Karier (X2)	4 item 0.731	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	6 item 0.784	Reliabel
Kinerja Karyawan	9 item 0.963	Reliabel

(Y)

pernyataan

Menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Dengan demikian variabel (Kompensasi, pengembangan karier, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

Kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan penyaluran BLT Dana Desa beserta upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah

Penyaluran Bantuan Sosial (Bansos) kepada masyarakat merupakan fenomena yang biasa disaksikan oleh masyarakat setempat. Dimasa pandemi Covid-19 penyaluran Bansos atau yang biasa disebut pada saat ini Bantuan Langsung Tunai mengalami beberapa kendala. Nagari Sungai Tunu merupakan salah satu Nagari yang memberikan BLT Dana Desa kepada masyarakat penerima manfaat.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. *Residual* berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Uji normalitas *residual* dapat juga dilihat dengan metode grafik, yakni melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti garis diagonal lurus, maka datanya normal.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dasar analisis *scatterplot* adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur,

maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi (X1), pengembangan karier (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics 24*. (Ghozali, 2006)

### Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan kompensasi, pengembangan karier, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti. Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan *F test* dengan nilai 4489,671 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang artinya kompensasi, pengembangan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti. Dengan demikian hipotesis 4 terbukti.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjust R Square* sebesar 0,994. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 99,4% sisanya 0,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gemilang Sakti

Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi akan pencapaian perusahaan tersebut, baik yang bersifat finansial seperti bonus dan premi maupun non finansial seperti sertifikat penghargaan dan promosi jabatan. Dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti kenaikan kompensasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil *statistic* dari penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Indo Gemilang Sakti sudah baik. Terbukti dari hasil analisis uji *t* yang menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 31,229 dengan taraf signifikansi 0,000.

## Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gemilang Sakti

Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang dimana menunjukkan peningkatan status seorang karyawan dalam perusahaan tersebut yang berhubungan dengan adanya pengalaman dan aktivitas selama masa kerja karyawan. Dengan memperhatikan pengembangan karier karyawan yang lebih layak dan dijalankan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti peningkatan pengembangan karier akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier yang diberikan oleh PT. Indo Gemilang Sakti sudah baik. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,267 dengan taraf signifikansi 0,002

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu proses untuk mendorong seseorang atau karyawan tersebut supaya dapat tergerak akan suatu hal karena adanya sebuah tujuan yang diraih dalam berorganisasi. Artinya dengan motivasi mampu membangkitkan semangat seseorang akan tujuannya dan cara bagaimana ia mampu meraih tujuannya. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya meningkatnya motivasi kerja akan diikuti pula

oleh meningkatnya kinerja karyawan. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Indo Gemilang Sakti sudah baik. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,879 dengan taraf signifikansi 0,000.

## Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal. Dengan adanya program pengembangan karier bagi karyawan dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel independen (kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). PT. Indo Gemilang Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja secara bersama-sama yang diberikan oleh PT. Indo Gemilang Sakti sudah baik. Terbukti dari hasil analisis uji f (secara simultan) yang menunjukkan nilai f hitung sebesar 4489,671 dengan taraf signifikansi 0,000.

## SIMPULAN

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti.

2. Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gemilang Sakti.
4. Secara simultan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Gemilang Sakti.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ghozali, I. (2006). *Statistik Multivariat SPSS. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Semarang.

Kojongian, W. J. K. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).

Mulia, R A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.  
<https://books.google.co.uk/books?id=zfvPEAAAQBAJ>

Mulia, Rizki Afri, Putri, R. P., & Saputra, N. (2021). Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees (Case Study Of The Kominfo Office Of Pariaman City). *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 100–108.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence of Leadership Style, Compensation and Work Climate on Work Motivation. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154–168.