

Impact of Career Development, Compensation and Motivation on Employee Performance in PT. Indonesia Bike Works

[Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Bike Wokrs]

Eggy Dwi Firmansyah¹⁾, Herlinda Maya Kumala Sari*²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: herlindamayakumala@gmail.com

Abstract, *Human resources are very important to achieve company goals. This certainly cannot be separated from various supporting factors in increasing employee productivity or performance including motivation, career development, and compensation. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, career development, and compensation both partially and simultaneously on employee performance at PT. Indonesia bike works by using the indicators contained. The population in this study were 140 employees. the sample used in this study were 103 respondents using the slovin formula. The research method used is multiple linear regression analysis method. The research results and hypotheses show that career development, compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially career development has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance and motivation has a significant positive effect on employee performance. PT.Indonesia bike works should improve or maintain factors that support career development, compensation and motivation in order to improve employee performance.*

Keywords - career development, compensation, motivation, employee performance

abstrak, sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun kinerja karyawan diantaranya motivasi, pengembangan karir, dan pemberian kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan pemberian kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia bike works dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasi dalam penelitian ini adalah 140 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 103 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT.Indonesia bike works sebaiknya lebih meningkatkan atau mempertahankan faktor – faktor yang mendukung pengembangan karir, kompensasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

kata kunci - pengembangan karir, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan

I. 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 [1]. 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

terhadap juga tujuan perusahaan tersebut karena kinerja karyawan yang terus berbeda[2]. 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[3]. 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 Alluminium. 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 [4] menunjukkan hasil bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan. sedangkan dalam kesimpulan penelitian [5] pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi, hasil penelitian terdahulu [6] secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian [7] secara parsial kompensasi hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel motivasi kerja ini dalam penelitian terdahulu yang di teliti [8] bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik oleh penelitian [9] yang hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. seperti halnya penelitian [10] 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 [10] 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.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi Pengembangan karir(X_1), Kompensasi(X_2), dan Motivasi(X_3) 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).

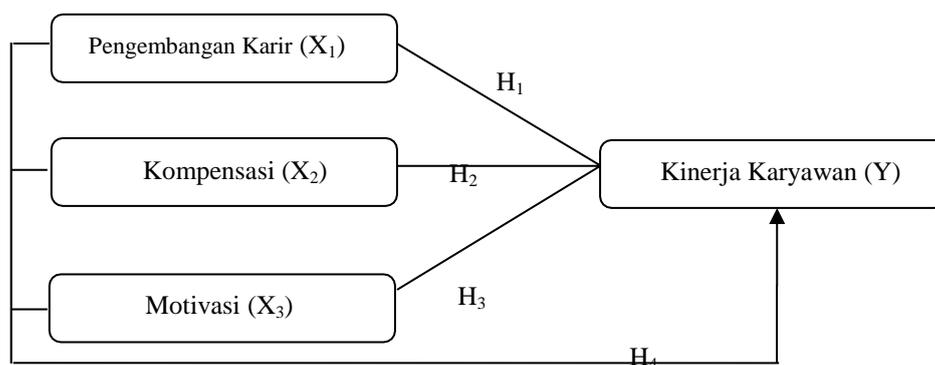
Rumus Slovin :

$$x = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

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

$$n = 103$$

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat kerangka konseptual pada penelitian ini pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H_1 : Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

H_2 : Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_3 : Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_4 : pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Diskriptif

1. 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 :

1. 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”.

2. 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”.

3. 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”.

4. 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”.

B. 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.

C. Uji Reliabilitas

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

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangankarir X1	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 X_1 sebanyak 0,638, variabel X_2 0,776, variabel X_3 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 X_3 memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

D. 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 :

3.1. Uji Normalitas

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

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,146 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang

dipakai untuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

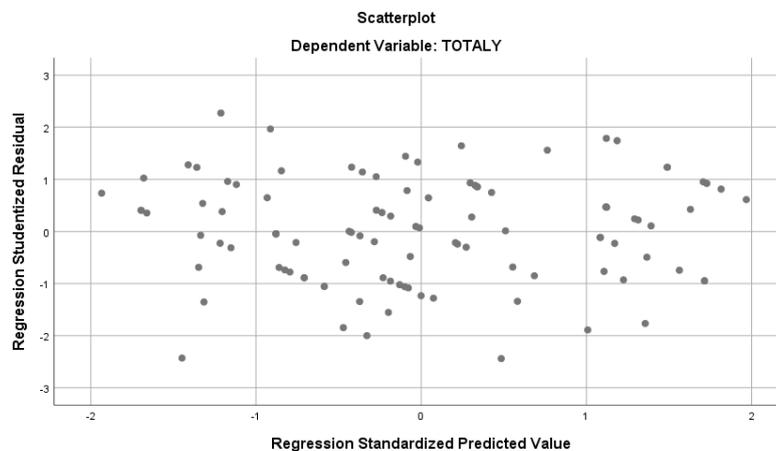
3.2. Uji Multikolinieritas

Model	.Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Pengembangan karir X1	0.560	1,787
kompensasi X2	0.532	1,879
motivasi X3	0.658	1,519

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Dari tabel 4 membuktikan nilai VIF dari variabel X_1 ialah 1,787 ($1,787 < 10$), variabel X_2 1,879 ($1,879 < 10$) dan variabel X_3 1,519 ($1,519 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier ,berganda bebas dari multikolinieritas.

E. Uji Heteroskedastisitas



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

F. Uji Autokorelasi

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

Durbin-Watson
2.369

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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 $1,619 < 2,369 < 2,3804$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Model	Unsatandardized Coefficient		Satandardized 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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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 (X_1) sebesar 0,288, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Pengembangan karir (X_1) 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

H. 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			
Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	0.823	0.677	2.369

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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.

I. Uji t Parsial

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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).

J. Uji F Simultan

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 69,760 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut makadapat dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) 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 [30]; [31]; [32]penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian [33], [34] 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 [35] 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 [35]; [31]; [32]penelitian ini menunjukkan bahwa kompenasi secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian [33], [34] 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 [36] 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 [37]; [38] pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian [39]; [40]; [34] 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 [41] 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.

IV. 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kasih kepada universitas muhammadiyah sidoarjo , fakultas humum bisnis dan ilmu sosial, program studi manajemen, dosen serta seluruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] L. A. K. 3 Azizah Waty1, Syamsul Alam 2, “Pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten enrekang,” *MASSARO J. Apl. Manaj. kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 108–119, 2022.
- [2] M. B. U. Putri Wulandari, Roswaty, “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Aburahmi Di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI),” vol. 14, pp. 42–51, 2023, doi: 10.33087/eksis.v14i1.335.
- [3] A. B. P. Elysa Mardiana1, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HC&GA GROUP HEAD PT JASAMARGA JALANLAYANG CIKAMPEK,” vol. 2, no. 1, pp. 66–75, 2021.
- [4] B. V. Hapsoro, M. Tamba, T. Suratmi, and N. Nurminingsih, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 166–175, 2022, doi: 10.52643/jam.v12i2.2298.
- [5] M. D. Syahputra and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 3, no. September, pp. 283–295, 2020.
- [6] S. Rianda and A. Winarno, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 192–203, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i2.300.
- [7] A. R. Pratama1 and Muhammad Ridwan2, “pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sumut cabang syariah medan,” pp. 117–131.
- [8] J. N. Liyas, “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam,” pp. 40–51.
- [9] S. 2 Rini Astuti 1), “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja aryawan pada pt. tunas jaya utama,” vol. 5, no. September, pp. 1–10, 2019.
- [10] A. Aisyah, M. Risal, and M. Kasran, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo,” *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 5, no. 1, pp. 17–24, 2019, doi: 10.35906/jm001.v5i1.343.
- [11] E. A. Kurniawan1). Syamsul Alam2), “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” vol. 9, no. 2, pp. 114–124, 2020.
- [12] I. N. M. Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, “Kata kunci : Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.,” pp. 102–111.
- [13] R. Y. 1) and 1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS Nuridin 2), “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ADIPERKASA, TBK,” vol. 10, no. 1, pp. 401–412, 2022.
- [14] 2*Bachtiar Arifudin Husain 1Viktor Tamba, “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. bojong jaya kabupaten tangerang,” vol. 1, 2021.
- [15] A. Yanuar and B. Heriyanto, “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan,” vol. 12, no. 1, pp. 90–98, 2020.
- [16] E. Y. S. H. M. G. Rifky3), “pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pendahuluan Sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan merupakan pilar yang penting . Tidak dapat dipungkiri perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya . S,” vol. 6, pp. 47–59, 2020.
- [17] I. N. Titin Maidarti1*, Muthia Azizah2, Edi Wibowo3, “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. saraka mandiri semesta bogor,” vol. 16, no. 1, pp. 127–145, 2022.
- [18] A. Afandi and S. Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 3, no. September, pp. 235–246, 2020.
- [19] A. P. L. & H. H. A. Dirgahayu Erri1), “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt melzer global sejahtera jakarta,” vol. 1, no. 9, 2021.
- [20] B. S. Adolfina2 and Genita Lumintang 3, “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, pp. 4630–4638, 2019.
- [21] D. M. Ika Nandafiriska1, “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 1, no. 2, pp. 38–44, 2021.

- [22] P. Azizi, A. E. Karlinda, and M. F. Sopali, "Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 5, no. 3, p. 539, 2021, doi: 10.52362/jisamar.v5i3.473.
- [23] F. D. Aulia, "Kinerja Karyawan Pada Pt . Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan," *J. Perkusi*, vol. 1, 2021.
- [24] A. Sulaeman, N. L. Suryani, L. Sularmi, and M. Guruh, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 137, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9082.
- [25] A. D. Cahya, O. Damare, and C. Harjo, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–221, 2021, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [26] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- [27] H. Cahyono and R. Mardikaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerjto," *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, vol. 1, no. 2, pp. 11–20, 2021.
- [28] I. Herlina, "pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pt yudayana satya utama di pekanbaru," pp. 1–20, 2023.
- [29] N. Arianto and H. Kurniawan, "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *jenius (jurnal ilm. Manaj. Sumber daya manusia)*, vol. 3, no. 3, p. 312, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4869.
- [30] S. L. Sihombing, E. M. Nainggolan, D. Diafri, G. D. Sitompul, and M. A. Anggoro, "pengaruh kompetensi, disiplin dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pt. Asam Jawa Medan," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 273–280, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i1.303.
- [31] N. Sembe, H. Tamsah, and G. B. Ilyas, "pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Makassar Kota Makassar," *yume j. Manag.*, vol. 1, no. 3, 2018.
- [32] R. Mahmud, M. Azis, and M. Rakib, "pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kecamatan Mamajang ...," *J. Ilm. Pena Sains dan Ilmu ...*, vol. 13, pp. 65–74, 2021.
- [33] M. H. & K. C. Kirana, "pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection," vol. 2, no. 1, 2021.
- [34] F. Ekonomi, J. Manajemen, and U. S. Ratulangi, "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 servants at sub – district office of," vol. 6, no. 3, 2018.
- [35] T. E. M. Sumual, R. L. Hughes, and R. C. Ginnett, "terhadap kinerja pegawai di universitas negeri Manado," vol. 31, no. 1, pp. 71–80, 2019.
- [36] A. L. Kadir, S. Murni, and I. Trang, "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 J. Emba*, vol. 7, no. 3, pp. 3518–3527, 2019.
- [37] Y. R. Harahap, "pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs) kesehatan cabang Padang Sidempuan," *jekkp (jurnal ekon. Keuang. Dan kebijak. Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 9–16, 2020, doi: 10.30743/jekkp.v2i1.2729.
- [38] S. Dunggio, "pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Duingi Kota Gorontalo," *publik j. Manaj. Sumber daya manusia, adm. Dan pelayanan publik*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.37606/publik.v7i1.114.
- [39] T. Komitmen and O. Karyawan, "pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pt. Carefastindo di Jakarta," vol. 2, no. 3, pp. 198–208, 2022.
- [40] P. B. Organisasi, I. Kerja, D. A. N. Disiplin, and K. Terhadap, "pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," 2022.
- [41] A. S. Rahmawati and R. P. Dewi, "pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Kjs Klaten)," *Pengaruh Pengguna. Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu dengan Penambahan Tepung Angkak dalam Pembuatan Mie Kering*, vol. 3, pp. 274–282, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.