

egy
by --

Submission date: 13-Aug-2023 08:17AM (UTC-0500)

Submission ID: 2145103935

File name: PROPOSAL_EGGY_192010200243_BAB_4_REV_2....._1.docx (294.05K)

Word count: 5237

Character count: 33935



**Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan. Motivasi kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indonesia Bike Works**

**The Effect of Career Development, Compensation and Work
Motivation on Employee Performance at PT. Indonesia Bike Works**

Nama : Eggy Dwi Firmansyah

Nim : 192010200243

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH

Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

LEMBAR PENGESAHAN
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Indonesia Bike Works
Nama Mahasiswa : Eggy Dwi Firmansyah
NIM : 192010200243

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing
Herlinda Maya Kumala Sari, SE., M.M
NIDN. 0725109002

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi
Dr. VERA FIRDAUS, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Tanggal Pengesahan
(1 2 J u l i 2 0 2 3)

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|-----|
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| PENDAHULUAN | 1 |
| Rumusan Masalah | 2 |
| LITERATURE REVIEW | 3 |
| METODE PENELITIAN | 5 |
| Definisi Oprasional | 6 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 7 |
| KESIMPULAN | 8 |
| DAFTAR PUSTAKA | 9 |

IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDONESIA BIKE WORKS

PENGARUH PERKEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA BIKE WORKS

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 terhabat 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 Indonesia 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 diteliti [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.

LITERATURE REVIEW

a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya individu secara pribadi untuk mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan diri melalui perusahaan. Tujuan dari pengembangan karir ini adalah agar karyawan dapat mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang karir mereka di perusahaan. Melalui pengembangan karir, karyawan akan memiliki dorongan untuk meningkatkan posisi mereka dan menunjukkan kemampuan serta keahlian mereka agar dapat mempertahankan posisi saat ini.

Menurut Gomes dalam jurnal [11], ada beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan karir:

- Perlakuan yang adil dalam berkarir Untuk mencapai perlakuan yang adil, penting bahwa kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui dengan luas oleh semua karyawan.
- Keperdulian para atasan langsung, Karyawan umumnya menginginkan partisipasi langsung atasan mereka dalam perencanaan karir individu mereka.
- Informasi tentang berbagai peluang promosi, Para karyawan pada umumnya berharap untuk memiliki akses ke informasi tentang berbagai peluang promosi.
- Adanya minat untuk dipromosikan, Pendekatan yang tepat dalam mendorong minat karyawan untuk pengembangan karir adalah dengan pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
- Tingkat kepuasan, Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seseorang. Studi sebelumnya [12] dan [13] yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Kompensasi

Kompensasi sendiri merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi dengan tenaga dan pemikiran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. [11]. Menurut Hasibuan dalam jurnal [12] indikator dari kompensasi terdiri dari :

- Gaji adalah bentuk penghargaan finansial yang rutin diberikan kepada karyawan, seperti tahunan, per trimester, bulanan, atau mingguan. Ini bisa dianggap sebagai pembayaran yang diterima seseorang karena keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- Tunjangan adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan.
- Fasilitas adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau tempat kerja untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kompensasi umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak dengan berbagai standart kinerja. pemberian kompensasi ialah tetap menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam arti yang lebih produktif. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dikemukakan oleh [13] dan [14] mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.

c. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki sifat yang unik dan berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya, serta merupakan hal yang esensial dalam meningkatkan prestasi seseorang [15]. Adapun indikator menurut Maslow dalam jurnal [16] adalah :

- Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas yang dapat diperoleh di tempat kerja.
- Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan perasaan aman dalam hal fisik, kestabilan, ketergantungan, dan perlindungan.
- Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat dan kebutuhan ini harus dipenuhi bersama-sama.
- Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan pengakuan atas prestasi yang telah diraih oleh seseorang.
- Kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan, kebutuhan akan motivasi untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka sangat penting untuk memahami tentang motivasi manusia. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Hal tersebut bisa di tunjukkan oleh penelitian yang di hasilkan oleh [17] dan [18] yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan [18]. Nurjaya dalam jurnal [19] menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil. kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
- b) Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, Disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan teratur tepat waktu dan konsisten.
- e) Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, peranan 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. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan melalui penelitian yang dihasilkan oleh [20] dan [21] dimana dalam kedua penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

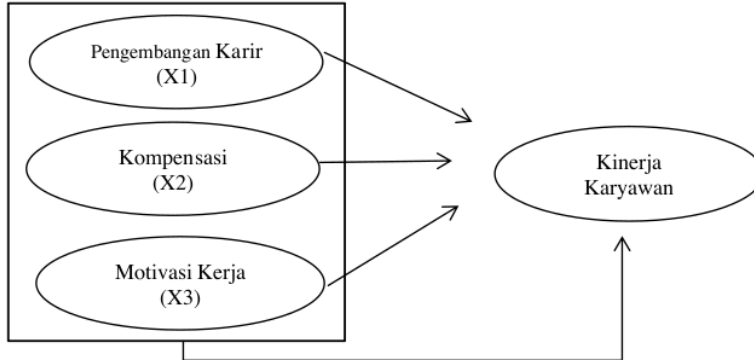
METODE PENELITIAN

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 hipotesis, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Rumus Slovin :

$$x = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$x = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$
$$n = 103$$

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

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.

Definisi Oprasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi Pengembangan Karir(X1),Kompensasi(X2), Motivasi(X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan(Y).

1) Pengembangan Karir (X1)

pengembangan karier adalah dorongan karyawan untuk mengembangkan diri agar dengan tujuan untuk meningkatkan jenjang karirnya melalui pelatihan [22]. Menurut penelitian [23]menyebutkan bahwa indikator pengukuran variabel pengembangan karir, yaitu sebagai berikut :

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir, memastikan karyawan diberikan kesempatan yang sama dan adil untuk menambah skill
- b) keperdulian para atasan langsung, karyawan mampu responsive terhadap instruksi atasan dan memperhatikan petunjuk atasan
- c) informasi berbagai peluang promosi,
- d) adanya minat untuk di promosikan,
- e) Tingkat kepuasan karyawan, karyawan merasa puas, bahagia, dan terikat dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2) Kompensasi (X2)

Imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Menurut penelitian [24]menyebutkan bahwa indikator pengukuran variabel kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- a) Gaji, mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja.
- b) Tunjangan, imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan di atas gaji mereka sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik atau pencapaian tertentu
- c) Fasilitas,, tambahan atau fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji mereka

3) Motivasi(X3)

Definisi operasional motivasi dalam penelitian ini merujuk pada teori [13]. Motivasi adalah dorongan dari pimpinan kepada para karyawan agar semangat dalam bekerja dan memajukan perusahaan. Menurut penelitian [25]motivasi kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologi.peralatan yang ada di tempat kerja sangat lengkap (kipas angin, sepatu, sarung tangan, dan masker)
- b) Kebutuhan rasa aman,Adanya jaminan asuransi kerja.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, merawat dan menjaga sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja.
- d) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan, karyawan yang bekerja dengan baik akan diangkat ke bagian yang lebih dengan gaji yang lebih tinggi.
- e) Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap kemajuan perusahaan.

4) Kinerja Karyawan(Y)

kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu [26]. Menurut penelitian [27]menyebutkan bahwa indikator pengukuran variabel kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a) Kuantitas hasil kerja, jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai oleh pekerja.
- b) Kualitas hasil kerja, karyawan yang baik tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab lebih.
- c) Efisien,
- d) Disiplin kerja, menjaga komitmen dan konsistensi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan waktu yang ditentukan.
- e) Ketelitian, karyawan teliti dalam melakukan perkerjaan atau mengecek hasil pekerjaannya.

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 |

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 | | Reliabel |
| Motivasi X3 | 0,574 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja karyawan Y | 0,639 | | Reliabel |

Dari tabel 2 didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X₁ sebanyak 0,798, variabel X₂ 0,709, variabel X₃ 0,790 juga variabel Y 0,867 dan dapat disimpulkan lebih dari 0,6 maka kesimpulannya adalah kuesioner yang dipakai dalam analisis ini benar-benar reliable.

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 Parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

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

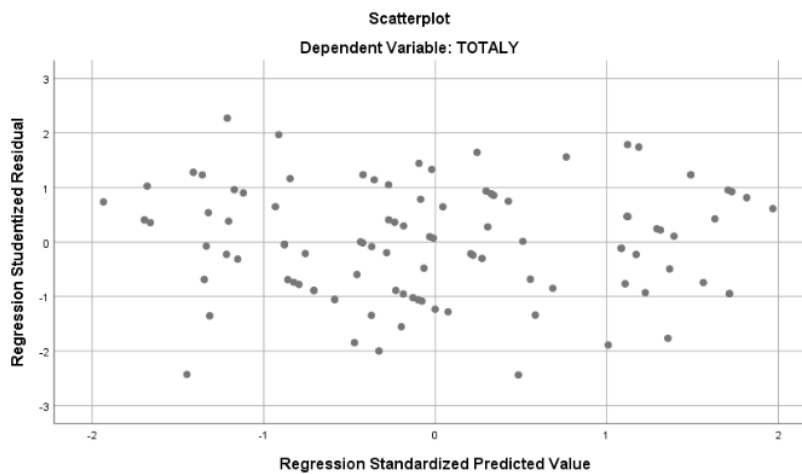
Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,146 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang dipakai untuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

3.2. Uji Multikolineritas

| 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 |

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.

E. Uji Heteroskedastisitas



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 |

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 1,6039 dan nilai 4-dU sebesar 2.3961, ada tidaknya nilai korelasi dapat diihat dari rumus $DL < DW < 4-DU$ sehingga $1,6039 < 2.369 < 2,2608$ 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 | Unstandardized 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 |

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 |

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 82% sedangkan sisanya 18% 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 | Sig. | Kesimpulan |
|-----------------------------|------|-------------|
| pengembangankarir X1 | .000 | Berpengaruh |
| kompensasi X2 | .000 | Berpengaruh |
| motivasi X3 | .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).

J. Uji F Simultan

| 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 variabel X1 Pengembangan Karir terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pengembangan karir berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari "Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat anda ingin terus mengembangkan karir anda" dan juga didukung dari jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [23] yang berjudul "pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. bca finance jakarta" yang menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kompensasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari "Anda yakin kontrak kerja berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja anda" dan juga didukung dari jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [24] yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan " yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh antara variabel X3 Motivasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab pernyataan dari "Anda yakin kontrak kerja berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja anda" dan juga didukung dari jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [25] dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima. Artinya, 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 [26] dengan judul "pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. kjs klaten)" yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan, lokasi, dan harga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

KESIMPULAN

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

- [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 terhdap 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. Adolffina2 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] D. prasetyo, Yudi, R. Anindita, and A. Purwandasari, Dian, "pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. bca finance jakarta," *Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 47–56, 2021, [Online]. Available: non-dwnldmgr-download-dont-retry2download.
- [24] A. Nugraha and S. S. Tjahjwati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 3, p. 24, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [25] E. Prasetyo, F. Riadi, N. Rinawati, and R. Resawati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 61–66, 2021, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [26] 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.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | eprints.unmas.ac.id Internet Source | 2% |
| 2 | repo.darmajaya.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | eprints.binadarma.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Hialeah Gardens Senior High School Student Paper | 1% |
| 5 | eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | repository.mahardhika-library.id Internet Source | 1% |
| 7 | abecindonesia.org Internet Source | 1% |
| 8 | repository.stieipwija.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | www.neliti.com Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | www.scribd.com Internet Source | 1 % |
| 11 | ejournal.unsrat.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 1 % |
| 13 | erepository.stein.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | Submitted to Universitas Pamulang Student Paper | 1 % |
| 15 | ejournal.ust.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | repository.uksw.edu Internet Source | 1 % |
| 17 | digilib.uinsby.ac.id Internet Source | 1 % |
| 18 | repository.iainpare.ac.id Internet Source | 1 % |
| 19 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | 1 % |
| 20 | jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source | 1 % |
| 21 | repository.unbari.ac.id Internet Source | 1 % |

22

hairull.wordpress.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17
