



# Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Neureus Putra Subang

Tuti Alawiyah<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Telkom, Indonesia

E-mail: [tutialawiiyahstudent@telkomuniversity.ac.id](mailto:tutialawiiyahstudent@telkomuniversity.ac.id), [saragih@telkomuniversity.ac.id](mailto:saragih@telkomuniversity.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-03	Good human resource management has an impact on high employee motivation so that good performance is obtained and ends in increasing company performance. This study aims to determine the relationship between compensation and career development on employee motivation at CV Neureus Putra. High employee motivation is thought to occur partly because of the provision of satisfactory compensation and career development for employees. This study uses a quantitative to the type of descriptive research and causality. Sampling was carried out using a random sampling technique totaling 141 respondents from 219 employees of CV Neureus Putra, Subang. Analysis of research data using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 application. The results of the study show that compensation is included in the very satisfying category, career development is included in the very satisfying category and motivation is also included in the very satisfying category. The results of the study show that compensation and career development have a positive and significant effect both partially and simultaneously.
<b>Keywords:</b> <i>Compensation;</i> <i>Career Development;</i> <i>Employee Motivation.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-03	Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik berdampak pada motivasi kerja karyawan yang tinggi sehingga didapatkan kinerja yang baik dan berakhir pada peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Neureus Putra. Motivasi pegawai yang tinggi diduga terjadi diantaranya karena pemberian kompensasi dan pengembangan karir yang memuaskan bagi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling berjumlah 141 responden dari 219 karyawan CV Neureus Putra, Subang. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi masuk pada kategori sangat memuaskan, pengembangan karir termasuk pada kategori sangat memuaskan dan motivasi juga termasuk pada kategori sangat memuaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.
<b>Kata kunci:</b> <i>Kompensasi;</i> <i>Pengembangan Karir;</i> <i>Motivasi Kerja.</i>	

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi maupun institusi. Setiap organisasi atau institusi pasti mempunyai sumber daya manusia yang menjadi kunci penentuan perkembangan perusahaan. Dalam hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi maupun institusi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa fungsi yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia diantaranya adalah pengelolaan kompensasi dan jenjang karir. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan (Hasibuan 2017:43). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017:289).

Kaseger dalam Purnamasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi untuk memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Semakin baik pengembangan karir yang ada di perusahaan, semakin tinggi kemauan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. CV Neureus Putra merupakan Sub Kontaraktor dari PT Yamatogomu Indonesia. CV Neureus Putra berada di Jl. Sarengseng RT.17/06, DS. Gempolsari Kec. Patokbeusi Kab. Subang Jawa

Barat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 bergerak di bidang Industri Rubber Parts untuk Otomotif khususnya spare part mobil, di mana customer utamanya yaitu PT Yamatogomu Indonesia. CV Neureus Putra mempunyai pegawai sebanyak 219 orang.

Penelitian memperoleh data tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2021 bulan Januari-Desember.

**Tabel 1.** Data Kehadiran Pegawai Tahun 2021 Bulan Januari-Desember

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah hadir	%
1	Januari	172	25	17,123	99,55%
2	Februari	172	23	17,046	99,10%
3	Maret	172	26	16,911	98,31%
4	April	172	25	17,001	98,84%
5	Mei	172	22	17,028	99,00%
6	Juni	172	25	16,776	97,53%
7	Juli	172	26	17,019	98,94%
8	Agustus	172	24	16,964	98,62%
9	September	170	26	16,789	98,75%
10	Oktober	170	25	16,684	98,14%
11	November	172	26	16,717	97,19%
12	Desember	172	26	16,966	98,63%

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa persentase total kehadiran disetiap bulan mengalami fluktuasi namun jumlah kehadiran dalam satu tahun tidak pernah kurang dari 97%. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada CV. Neureus Putra cukup tinggi. Untuk mengetahui keadaan lebih lanjut peneliti melakukan kuesioner pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 15 orang pegawai CV Neureus Putra.

**Tabel 2.** Hasil Kuesioner Pra Penelitian Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban						Skor
		1-5	6	7	8	9	10	
1	Karyawan Senang dengan pekerjaan	0	0	1	2	11	1	88%
	Kebijakan perusahaan mengenai kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan	0	0	9	3	3	0	76%
	Kebijakan perusahaan mengenai jenjang karir sesuai dengan kemampuan karyawan	0	4	6	3	2	0	78%
Total		0	4	16	8	16	1	

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil Tabel 2. pra kuisisioner motivasi diatas dapat diketahui pada pertanyaan penulis “karyawan senang dengan pekerjaan” paling banyak responden menjawab pada skala 9 sebanyak 73,3% mayoritas karyawan sependapat, pada pertanyaan penulis “Kebijakan perusahaan mengenai kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan” mayoritas karyawan menjawab pada skala 7 sebanyak 60% dan pada pertanyaan penulis “Kebijakan perusahaan mengenai jenjang karir sesuai dengan kemampuan karyawan” mayoritas pendapat ada di skala 7 sebanyak 40%. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau pekerjaan yang dilakukannya kepada kemajuan perusahaan, kompensasi juga menjadi pertimbangan seorang karyawan untuk memutuskan bergabung dalam sebuah perusahaan. Simamora (2004:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

**Tabel 3.** Hasil Kuesioner Pra Penelitian Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban						Skor
		1-5	6	7	8	9	10	
1	Pemberian kompensasi oleh perusahaan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja	0	0	3	9	3	0	80%
	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	0	6	2	5	2	0	72%
	Pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kinerja karyawan	0	13,3	40%	33,3	13,3	0	0%
Total		0	8	11	19	7	0	

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Pada tabel 3. pra kuisisioner kompensasi karyawan pertanyaan penulis “Pemberian kompensasi oleh perusahaan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja” mayoritas pendapat ada di skala 8 dengan persentase 60%, pertanyaan penulis “Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan” mayoritas karyawan berpendapat pada skala 6 dengan persentase 40%, dan pada pertanyaan penulis “Pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kinerja karyawan” pendapat

terbanyak yaitu pada skala 6 dengan persentase 40%. Pengembangan karir merupakan serangkaian posisi/jabatan yang dilalui seorang karyawan selama hidupnya, Jenjang karir yang cukup jelas dapat membuat karyawan merasa dihargai kinerjanya oleh perusahaan, dengan adanya promosi atau kenaikan jabatan dengan itu karyawan dapat lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. menurut Hall &

Associates dalam Mardikaningsih (2021) Karir merupakan serangkaian proses seumur hidup yang membentuk sikap dan perilaku yang terjadi dalam kehidupan seseorang.

**Tabel 4.** Hasil Kuesioner Pra Penelitian Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Jawaban						Skor
		1-5	6	7	8	9	10	
1	Karyawan mendapat perlakuan yang adil dalam mengembangkan karir di perusahaan ini	1-5	6	7	8	9	10	
		0	1	3	10	0	1	
2	Atasan memiliki minat untuk mempromosikan karyawannya	0%	6,6%	20%	66,6%	0%	6,6%	78%
		0	5	4	6	0	0	71%
3	Karyawan mempunyai keyakinan kompetensi di bidang pekerjaan sekarang	0	33,3%	26,6%	40%	0%	0%	
		0	0	2	2	10	1	87%
Total		0	6	9	18	10	2	
Total		0	4	16	8	16	1	

Sumber: Data Olahan Penulis

Pada tabel 4. pra kuisioner pengembangan karir pada pertanyaan penulis "Karyawan mendapat perlakuan yang adil dalam mengembangkan karir di perusahaan ini" mayoritas karyawan berpendapat pada skala 8 dengan persentase 66,6%, pada pertanyaan penulis "Atasan memiliki minat untuk mempromosikan karyawannya" mayoritas pendapat di skala 6 dengan persentase 33,3%, dan pada pertanyaan penulis "Karyawan mempunyai keyakinan kompetensi di bidang pekerjaan sekarang" mayoritas karyawan menjawab di skala 9 dengan persentase 66,6%.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Neureus Putra. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Suharsaputra (2012) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang

dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik, kemudian dianalisis yang umumnya menggunakan statistic. Pada penelitian ini objek penelitian berupa CV. Neureus Putra yang pada tahun 2022 memiliki jumlah populasi sebanyak 219 orang dengan sampel yang diperoleh berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 141 orang.

Sumber data yang digunakan berdasarkan sumber primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan menggunakan skala likert dan data sekunder perusahaan yang berupa kehadiran selama tahun 2021. Setelah data terkumpul peneliti menganalisis data tersebut menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 26 dengan menguji beberapa diantaranya 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji asumsi klasik, 4) analisis linear berganda serta 5) uji hipotesis.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validasi

Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Uji validitas dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan nilai  $n=141$  dengan demikian didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,165.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Y	0,529-0,739	0,164	Valid
X1	0,572-0,780		Valid
X2	0,710-0,834		Valid

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Peneliti menyebarkan 141 kuesioner kepada pegawai CV Neureus Putra dengan masing masing pertanyaan pada X1 sebanyak 11 butir, X2 sebanyak 8 Butir dan Y sebanyak 12 butir pertanyaan. Didasarkan pada hasil pengujian bahwa semua  $r_{hitung}$  dari setiap pertanyaan lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas menurut Suharsaputra (2012: 104) berarti kedapatdipercayaan atau keajegan, suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang memberikan hasil ukur yang sama. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,06.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Motivasi	0,884	12	Reliabel
Kompensasi	0,891	11	Reliabel
Pengembangan Karir	0,905	8	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis 2023

Hasil dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.06 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas Ghozali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		141
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31134840
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.088
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.023
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Pada uji normalitas pertama ini terjadi outlier sehingga data tidak berdistribusi secara normal. Menurut Ghozali (2021: 52) data outlier adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel kombinasi. Sehingga dilakukan membuang data yang dianggap ekstrim dengan menggunakan box plot data. Dari hasil analisis diperoleh nilai sig 0,023 lebih rendah dari 0,05 maka dilakukan outlier untuk menghilangkan data ekstrim yang diasumsikan sebagai

penyebab outlier sehingga diperoleh data yang berdistribusi lebih normal. angka-angka yang berada diluar boxplot merupakan angka yang harus dihilangkan. Maka dilakukan pengujian kembali dengan data yang telah di outlier.

**Tabel 8.** Hasil Uji Outlier Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		121
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78615640
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.074
	Negative	-.118
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.023
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Dalam tabel 8. di atas diketahui nilai Exact sig diperoleh 0.065 yng mana jika diperoleh sig 0.065 > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2021: 157).

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.543	1.843
	karir	.543	1.843

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Pada uji ini dapat diketahui dari besaran nilai VIF dan nilai Tolerance kriteria yang dapat dipakai untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas adalah VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Dalam penelitian ini VIF 1.843 yang berarati < 10,00 dan Tolerance 0,543 > 0,1.

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021: 178).

**Tabel 10.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9,513	2,740		3,472	,00
	Kompensasi	-.042	,052	-.097	-.804	,42
	karir	-.153	,095	-.194	-1,614	,10

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini peneliti menggunakan uji glejser, terlihat pada variabel kompensasi terdapat nilai signifikansi 0,423 yang artinya lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 dan pada variabel Pengembangan karir terdapat nilai signifikansi 0,109 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.

#### d) Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya (Ghozali, 2021: 162).

**Tabel 11.** Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,584	1,80123	1,872

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dengan sampel mengacu pada uji normalitas yakni sebanyak 121 diketahui:

$$\begin{aligned} n &= 121 & 4-dl &= 2,330 \\ d &= 1,872 & 4-du &= 2,263 \\ dl &= 1,669 \\ du &= 1,737 \\ du < d < 4 - du &= 1,7370 < 1,872 < 2,263 \end{aligned}$$

Dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 12.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,602	,246		2,446	,016
	kompensasi	,391	,079	,384	4,920	,000
	pengembangan karir	,482	,077	,486	6,218	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,602 + 0,391X_1 + 0,482X_2$$

Dari persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dari arti koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu

a = 0,602 artinya jika kompensasi dan pengembangan karir sama dengan nol (0), maka motivasi pegawai akan bernilai 0,602

b<sub>1</sub> = 0,391 bertanda positif artinya jika kompensasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan maka motivasi pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,391

b<sub>2</sub> = 0,482 bertanda positif artinya jika kompensasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan maka motivasi pegawai akan ikut meningkat sebesar 0,482.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a) Uji T

Pada dasarnya uji T adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini uji T dapat dilihat pada tabel 12 di atas.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar Ha 4,920 dan nilai t tabel sebesar 1,977, thitung > tabel dan nilai sig 0.000 < 0,05 maka Ha diterima dan h0 ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Selanjutnya diperoleh Hb sebesar 6,218, thitung > tabel dan nilai sig 0.000 < 0,05 maka Hb diterima yang artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

##### b) Uji F

Uji hipotesis simultan (F) merupakan pengujian untuk mengetahui b1, b2, b3 sama dengan nol, Ghozali (2021).

**Tabel 13.** Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	20.515	2	10.257	144.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.797	138	.071		
	Total	30.312	140			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Dari hasil uji f tabel di atas dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $144.477 > 3.061$  dan nilai sig  $0.000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.

## 6. Koefisien Determinasi

Pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2021).

**Tabel 14.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.672	.266

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi

Sumber: Data Diolah Menggunakan IBM SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,677 atau 67,7%. Artinya kompensasi dan pengembangan karir memiliki kontribusi pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai CV Nereus Putra Subang sebanyak 67,7% dan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### 1. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki  $T_{hitung}$  sebesar 4.920 lebih besar dari  $T_{tabel}$  1.977 dan nilai signifikansi 0.000 yang lebih rendah dari 0.05. Ini berarti menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Neureus Putra Subang. Sejalan dengan penelitian Jaya et al (2020) bahwa kompensasi dan diklat secara langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja. Serta penelitian oleh Halawa (2021)

menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### 2. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan pengembangan karir memiliki  $T_{hitung}$  sebesar 6.218 lebih besar dari  $T_{tabel}$  1.977 dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV Neureus Putra Subang, sesuai dengan penelitian putri dan Frianto (2019) yang menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan positif pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. Serta penelitian Nasution (2021) mengenai adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

### 3. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini telah diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi dan pengembangan karir memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 144.477 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.061 dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV Neureus Putra Subang sesuai dengan penelitian Sari & Putra (2020) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dalam penelitian ini memperoleh hasil mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Neureus Putra Subang" sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif variabel motivasi berada di kategori sangat memuaskan, dimensi tertinggi kerjasama, dan indikator tertinggi yaitu karyawan merasa senang bekerja dengan teman.

2. Analisis deskriptif variabel kompensasi berada di kategori sangat memuaskan, kompensasi tidak langsung sebagai dimensi tertinggi, dan indikator tertinggi yaitu perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan.
3. Pengembangan karir pada CV Neureus Putra dalam kategori sangat memuaskan, dimensi tertinggi yaitu pendidikan, dan indikator tertingginya yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pendidikan karyawan.
4. Kompensasi dan pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Neureus Putra Subang.

## B. Saran

Beberapa saran terkait penelitian yang sudah dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

### 1. Aspek Praktis

- a) Hasil penelitian dan pembahasan motivasi kerja dengan dimensi skor terendah yaitu pemimpin yang baik, dengan indikator terendah yaitu karyawan diberikan otonomi untuk berkreasi dalam bekerja, maka disarankan kepada perusahaan untuk lebih membuka kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dan menuangkan ide dalam bekerja.
- b) Hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kompensasi, skor terendah dimensi kompensasi langsung dengan indikator gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup, disarankan kepada perusahaan memberikan penyuluhan mengenai manajemen keuangan kepada karyawan.
- c) Hasil penelitian dan pembahasan pada variabel pengembangan karir memperoleh terendah pada dimensi mutasi dengan indikator perusahaan melakukan mutasi pada periode tertentu untuk karir bagi karyawan, maka disarankan agar perusahaan melakukan perpindahan karyawan untuk jabatan lain atau tempat lain agar menjadi pengalaman bagi karyawan.
- d) Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan juga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai CV Neureus Putra baik secara parsial maupun secara simultan

disarankan perusahaan memberikan kompensasi dan pengembangan karir sebaik-baiknya kepada karyawan agar terciptanya motivasi kerja yang membuat kinerja mereka meningkat sehingga akhirnya berdampak kepada peningkatan profit perusahaan.

### 2. Aspek Teoritis

- a) Disarankan kepada peneliti lain untuk meneliti lebih mendalam dengan objek berbeda dan sampel yang lebih luas menggunakan metode lainnya agar menghasilkan penelitian yang lebih luas
- b) Peneliti berharap pada penelitian berikutnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai penelitian dengan variabel independen berbeda terhadap motivasi kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro
- Halawa, A. Bu'ulolo, P & Zendrato, S.K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *JIM Nias Selatan*, Vol. 4, No. 1 2021
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jaya, H, Firman, A, & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, Vol. 17, No, 2 2020 :309-321
- Purnamasari, N.P, Sintaasih, D.K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi & Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Journal Manajemen*, Vol. 8, No. 4, 2019:2409-2437
- Putri, W.A, & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. ,7 No. 2, 2019

- Mardikaningsih, R & Darmawan, D. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 3,:89-102
- Nasution, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjung Balai. *Jurnal mnajemen, Ekonomi Sains*, Vol. 2, No.2, 2021
- Sari, R.M & Putra O.E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 18 No. 1, Juni 2020 :192-201
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta:STIE YKPN
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. PT Refika Aditama Bandung
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Pt. RajagrafindoPersada