

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA

Retno Maya Sari<sup>1</sup>, Okta Eka Putra<sup>2</sup>  
1. Universitas Pasundan  
[retnomayas27@gmail.com](mailto:retnomayas27@gmail.com)  
2. Universitas Pasundan  
[oktaekap@gmail.com](mailto:oktaekap@gmail.com)

### ABSTRAK

Transportasi merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan hampir semua kegiatan manusia tidak lepas dari proses transportasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primajasa Cabang Batununggal bagian ticketing. Adapun berdasarkan data yang dimiliki jumlah populasi karyawan bagian ticketing adalah sebanyak 47 orang, dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 47 orang dan masih mungkin untuk mempelajari seluruh populasi, maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS 26.0. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah library research dan field research. Setelah dilakukan pengujian, maka penelitian ini menemukan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal. Selanjutnya pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.

**Kata kunci:** *kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja.*

### ABSTRACT

*Transportation is a very important necessity in everyday life. This is because almost all human activities can not be separated from the transportation process. This study aims to find out the influence of compensation variables and career development on work motivation. The population in this study were all employees of PT. Primajasa Branch Batununggal ticketing section. Based on the data owned by the number of employees ticketing section is as many as 47 people, because the population is only 47 people and it is still possible to study the entire population, then in this study the authors will use saturated samples. This research uses quantitative method which is then analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS 26.0 program tools. Data collection techniques in this research are library research and field research. After testing, the study found that there was a significant influence between career development compensation variables on the work motivation of PT employees. Primajasa Perdanaraya Main Branch Batununggal. Furthermore, simultaneous testing also showed that there is a significant influence of variable compensation and career development on the work motivation of PT employees. Primajasa Perdanaraya Main Branch Batununggal.*

**Keywords:** *compensation, career development, work motivation.*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan transportasi di Indonesia dewasa ini sangat pesat sehingga para penyedia jasa transportasi bersaing untuk memenangkan konsumen. Dalam hal ini penyedia jasa transportasi dituntut untuk berkinerja dengan baik agar tercapainya kepuasan konsumen dalam penggunaan jasa transportasi. Transportasi merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan hampir semua kegiatan manusia tidak lepas dari proses transportasi. Transportasi adalah perpindahan manusia atau barang dari satu tempat ke tempat lainnya dengan menggunakan sebuah kendaraan yang digerakkan oleh manusia atau mesin. Ketersediaan transportasi yang baik, akan mendukung seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Jakarta sebagai Ibu kota Republik Indonesia merupakan pusat segala kegiatan termasuk kegiatan bisnis yang menjadikan mobilitas manusia ke dan dari Jakarta menjadi sangat tinggi. Fenomena yang ada tersebut dapat menjelaskan bahwa beberapa trayek kendaraan umum memanfaatkan rute Bandung – Bandara Soekarno Hatta.

Salah satu perusahaan kendaraan umum yang melayani Bandung – Bandara Soekarno Hatta adalah PT. Primajasa Perdanaraya Utama yang beralamat di Jalan Batununggal Indah II Bandung. Untuk menghadapi persaingan bisnis jasa transportasi, PT. Primajasa telah mempersiapkan strategi untuk sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, strategi yang ditetapkan oleh PT. Primajasa untuk karyawannya yaitu dengan memberikan pembinaan dari kepala wilayah berupa pelatihan dan pengembangan jenjang karir, dan karyawan dituntut untuk selalu update terhadap suatu informasi yang baru. Namun dari hasil wawancara ditemukan juga bahwa masih kurangnya tingkat kerjasama antar karyawan, karyawan cenderung bersifat individualis dalam bekerja. Lebih lanjut karyawan mengeluhkan kompensasi yang diterima belum sesuai standar sebuah perusahaan, karyawan merasa kompensasi yang diberikan jauh dari kata layak dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Sebagian karyawan masih mengeluhkan adanya kesenjangan karena sistem kekeluargaan dalam pemberian kompensasi.

Selain kompensasi, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir juga menjadi kendala karyawan untuk termotivasi dalam pencapaian kinerjanya. Caroline dan Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (career development). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013). Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2012).

Setiap perusahaan menginginkan tujuan perusahaannya tercapai, demi pencapaian tersebut perusahaan harus membekali karyawan dengan kemampuan yang kompeten melalui pengembangan karir yang harus dilakukan secara continue serta pemberian kompensasi yang jelas agar karyawan senantiasa termotivasi dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Merujuk pada penjelasan tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.

## 2. KERANGKA TEORITIS

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Fungsi manajemen sumber daya dikemukakan oleh Hasibuan (2016) terbagi menjadi dua yaitu fungsi secara manajerial dan operasional.

Secara manajerial terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan untuk fungsi secara operasional yaitu pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan, dan pemberhentian (*separation*). Fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah penting menentukan bagi terwujudnya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan maupun tujuan individu. Peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun fungsi yang bersifat operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.2 Kompensasi

Kompensasi menjadi hal penting bagi suatu perusahaan/organisasi baik pemerintah maupun badan usaha swasta. Penerapan kompensasi diberikan sebagai balas jasa atau imbalan perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran atau loyalitas yang telah diberikan pegawai pada perusahaan. Wibowo (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi, dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan atas dedikasi yang diberikan oleh pegawai dengan menciptakan keadilan bagi pegawai. Pemberian kompensasi harus diberikan dengan asas adil dan layak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan perburuhan (Badriyah, 2015). Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya, untuk memberikan rasa keadilan dan tingkatan atas pekerjaan yang ditugaskannya atau sesuai dengan resiko yang diterima, serta hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya, oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian kompensasi oleh suatu perusahaan atau organisasi terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

### 2.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja

dalam mencapai prestasi kerja dalam perusahaan. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Menurut Widodo (2015) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis.

Bentuk-bentuk pengembangan karir yang dilaksanakan oleh setiap instansi disesuaikan dengan jalur karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi organisasi itu sendiri. Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Program pengembangan karir yang tepat akan memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Menurut Siagian (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, dan pendurungan diri.

#### **2.4 Motivasi Kerja**

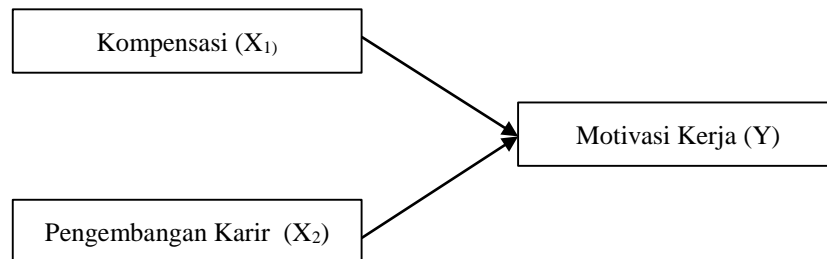
Manusia dalam menjalankan kesehariannya membutuhkan biaya agar dapat memenuhi kehidupannya. Kebutuhan hidup manusia tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan, tetapi terdapat keinginan yang lebih atau tertentu untuk dicapai. Kebutuhan maupun keinginan tersebut menjadi suatu motivasi agar mendapatkan kegiatan-kegiatan yang menghasilkan sesuatu untuk bisa memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut. Wibowo (2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct) dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Prinsip pikiran Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah "grows need" atau pemuasan kebutuhan. Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar mau serta terdorong dalam bekerja dengan menghasilkan kerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### **Paradigma Penelitian dan Hipotesis**

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian organisasi dan respon dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pemimpin dan juga seluruh anggota perusahaan itu sendiri. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Paradigma

penelitian merupakan pendekatan atau model untuk melakukan penelitian yang telah diverifikasi. Berikut diagram dari paradigma yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu;



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara, berdasarkan khayalan. Syamsudin dan Damaianti (2015) menjelaskan bahwa hipotesis ialah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan. Jadi, hipotesis hampir sama dengan dugaan yang dibuat berdasarkan khayalan yang belum mendapatkan dukungan hasil penelitian yang sistematis. Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis utama dalam penelitian ini adalah

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan bagian ticketing PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian ticketing PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan bagian ticketing PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan tujuan dari penelitian adalah mengungkapkan, menggambarkan, menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primajasa Cabang Batununggal bagian ticketing. Adapun berdasarkan data yang dimiliki jumlah populasi karyawan bagian ticketing adalah sebanyak 47 orang, dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 47 orang dan masih mungkin untuk mempelajari seluruh populasi, maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *library research* dan *field research*.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas, untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan, adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis

verifikatif yang dilakukan seperti uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan alat uji statistik, dengan uji F dan uji t. Sedangkan variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ). Variabel dependen yaitu motivasi kerja ( $Y$ ).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik terhadap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas didapat bahwa seluruh unsur dalam penelitian ini telah dipenuhi. Sehingga dengan demikian maka penelitian ini memenuhi kriteria untuk selanjutnya dilakukan pengujian lebih lanjut.

##### 4.1 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang kuat secara simultan atau bersama-sama antara variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan bagian ticketing PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal. Pada pengujian simultan diperlukan nilai F-tabel. F-tabel digunakan sebagai pembandingan dengan nilai dari F-hitung

**Tabel 1. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3086.328	2	1543.164	579.957	,000 <sup>b</sup>
	Residual	117.076	44	2.661		
	Total	3203.404	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel yaitu  $579.957 > 3,21$ . Nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat diambil keputusan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara bersama-sama kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *ticketing* PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.

##### 4.2 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji parsial atau uji t di dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan bagian *ticketing* PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,576	1,898		-,830	,411
	X1	,617	,138	,777	4,477	,000
	X2	,260	,218	,207	3,193	,005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 dapat terlihat hasil dari uji t, nilai t-tabel ditentukan dengan memperhatikan nilai df atau derajat kebebasan yaitu  $47-3 = 44$  dan jumlah variabel yaitu 3, serta signifikansi menggunakan dua sisi. Sehingga di dapat nilai t-tabel adalah sebesar 2,01537. Penolakan  $H_0$  dilakukan apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Nilai koefisien beta kompensasi adalah 0,777 dengan t-hitung sebesar 4,477 lebih besar dari nilai t-tabel 2,01537 dan nilai Sig t  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan. Nilai koefisien beta pengembangan karir adalah 0,207 dengan t-hitung sebesar 3,193 lebih besar dari nilai t-tabel 2,01537 dan nilai Sig t  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan.

#### 4.3 Analisis Korelasi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara variabel X yang terdiri dari kompensasi dan pengembangan karir dengan variabel Y yaitu motivasi kerja secara bersamaan.

Tabel 3. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 <sup>a</sup>	,963	,962	1,631

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 3 maka terlihat hasil pengolahan data dan dapat diketahui nilai R sebesar 0,982. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja karyawan bagian *ticketing* PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal. Korelasi yang terjadi adalah koefisien positif atau sangat kuat hubungannya, yaitu berada di antara angka 0,80 - 1,00. Nilai koefisien determinasi pada kolom *R-Square* adalah sebesar 0,963 atau 96,3%. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh dari variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 96,3%. Sedangkan sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di

dalam penelitian.

### **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal**

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersamaan terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian *ticketing* di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal, maka dapat diketahui bahwa nilai dari F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu sebesar  $579,957 > 3,21$ . Selain itu, dapat dilihat bahwa nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi nya 0,05. Nilai *R square* sebesar 0,963 atau 96,3%. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dapat diambil keputusan untuk menolak  $H_0$  dan menerima hipotesis penelitian. Artinya yaitu secara bersama-sama variabel kompensasi dan pengembangan karir secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian *ticketing* di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal sebesar 96,3%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Jeffrey dan Supendi (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Dewi dan Utama (2016) dalam penelitiannya menemukan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal**

Pengujian secara parsial atas pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada 47 responden, hasil perhitungan data dengan menggunakan uji t, maka diperoleh nilai t-hitung pada variabel kompensasi sebesar 4,477 lebih besar dari nilai t-tabel 2,01537. Sehingga, dari hasil tersebut  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja secara parsial. Selanjutnya nilai Sig t  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian *ticketing* di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal. Berdasarkan hasil koefisien beta, terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,777 atau sebesar 77,7%. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Laminigrum (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Lebih lanjut Pane dan Yahya (2018) dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 73%, sementara faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja sebesar 27%

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal**

Pengujian secara parsial atas pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada 47 responden, hasil perhitungan data dengan menggunakan uji t, maka diperoleh nilai t-hitung pada variabel pengembangan karir sebesar 3,193 lebih besar dari nilai t-tabel 2,01537. Sehingga, dari hasil tersebut  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja secara parsial. Selanjutnya nilai Sig t  $0,005 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada karyawan bagian *ticketing* di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal. Berdasarkan hasil koefisien beta, terlihat bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,207 atau sebesar 20,7%. Hal tersebut senada dengan penelitian yang



dilakukan oleh Lisdiani (2017) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  7,683 yang lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 1,665 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 43,1 % artinya adalah variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sebesar 43,1%.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada dalam kategori cukup baik, dapat dilihat dari garis kontinum dengan skor rata-rata 3,20. Dimensi yang memiliki rata-rata paling tinggi ada pada dimensi tunjangan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berada dalam kategori cukup baik, dapat dilihat dari garis kontinum dengan skor rata-rata 2,95. Dimensi yang memiliki rata-rata paling tinggi ada pada dimensi pengalaman kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada dalam kategori cukup baik, dapat dilihat dari garis kontinum dengan skor rata-rata 3,16. Dimensi yang memiliki rata-rata paling tinggi ada pada dimensi kebutuhan akan prestasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.
5. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.
6. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Batununggal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Caroline, O., dan Susan, W. (2014). *Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University*. International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship, Vol 1-2.
- Dressler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 14*. Jakarta: Salemba Empat
- Dewi, N. L. P. A. A., dan Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui mediasi Motivasi kerja pada PT. Nadia Kencana (Mai Bus)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.9 (2016).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeffrey, I., dan Supendi, D. P. (2018). *Influence of work discipline, work motivation and career development to performance of civil servant at SKSBUS Malaysia Sdn. Bhd* Medwell Journals, the social sciences Vol. 4 No.13

- Lamingrum, A. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sinar Jaya Langgeng Utama*. e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2 Agustus 2016.
- Lisdiani, V. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jaya Pura)*. Diponegoro Journal Of Social And Political Science. 6(4): 1-8.
- Pane, D., dan Yahya, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pada Driver Transportasi Online)*. Prosiding Seminar Hasil Penelitian (SNP2M) 2018 (pp.203-207)
- Regina G. K. (2013). *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mataheri departemen Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsuddin, A. R., dan Damaianti, V. S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, D. A & Kunartinah. (2012). *Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. 19(2):153 – 169.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.