

**KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Katamata)**

**Moody H. Manalu**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia

[hmodymanalu@yahoo.com](mailto:hmodymanalu@yahoo.com)

**Stephanie B. P. Simbolon**

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Advent Indonesia

[Bethaniastephanie1@gmail.com](mailto:Bethaniastephanie1@gmail.com)

**Abstract**

*High work motivation owned by employees really helps to improve the company's performance. Therefore, its need a specific way to increase employee motivation. This study uses two independent variables, namely compensation and career development to increase employee motivation. The number of samples in this study were 52 respondents. By using a random sample. Based on the results of partial statistical testing, the independent variable, namely career development compensation, has an effect on employee work motivation. Likewise, simultaneously the two variables, namely compensation and career development, have an effect on employee work motivation.*

**Keywords.** *Compensation, Career Development and Employee Work Motivation*

**PENDAHULUAN**

Tujuan utama dari perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dengan pencapaian yang telah ditentukan. Banyak faktor penyebab pencapaian target agar tercapai. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia yaitu karyawan yang sangat berperan penting

untuk kemajuan perusahaan. Untuk kemajuan tersebut, maka motivasi yang sangat dibutuhkan bagi karyawan. Jika motivasi rendah maka kinerja juga rendah, sehingga pencapaian tidak maksimal digapai. Oleh karena itu perlu ada dorongan motivasi bagi karyawan agar target dapat tercapai.

Pandemi Covid yang sudah berjalan lebih dari satu tahun, banyak merubah norma kehidupan yang mengancam kesehatan dan ekonomi. Tentunya pada saat yang sulit ini, karyawan perlu untuk ditingkatkan motivasi bekerja agar meningkatnya semangat maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Taruh (2020) menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan, tanpa motivasi akan mengakibatkan putus asa sehingga mengalami kegagalan. Untuk mengatasi hal tersebut, pemimpin atau pihak manajemen harus segera membuat keputusan atau tindakan oleh karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga target dapat dicapai. Kompensasi selalu mendapat perhatian dari karyawan, oleh karena kompensasi merupakan penghargaan yang karyawan terima atas kinerja yang telah diselesaikan. Kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan atau kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan (Sinambela, 2016). Penelitian yang dilakukan Dina (2017) pada karyawan perusahaan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Lamingrum (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap motivasi karyawan.

Perusahaan menghadapi perusahaan yang tinggi saat ini, maka diandalkan karyawan yang berkinerja tinggi. Perusahaan perlu untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan peningkatan karir yang berjenjang. Dengan karier yang meningkat, maka akan meningkatkan motivasi kerja semakin tinggi. Hamali (2016) menjelaskan, setiap karyawan yang akan mendapatkan pengembangan karier oleh karena hasil kerja yang memuaskan sehingga pendapatan karyawan tersebut meningkat. Menurut Winata (2018)

dalam penelitian perusahaan PT Gunung Pada Kasih dengan responden karyawan perusahaan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara pengembangan karier terhadap motivasi karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kompensasi**

Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tetap bekerja dan memaksimalkan kemampuan, maka perusahaan haruslah memberikan kompensasi kepada setiap karyawan. Menurut Marwansyah (2019), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial atau non finansial kepada setiap karyawan atas balasan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Terdapat enam faktor yang menentukan kebijakan kompensasi

1. Faktor pemerintah. Dalam hal ini dalam penentuan standar gaji minimum melalui peraturan pemerintah.
2. Kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Adanya tawar menawar terhadap besaran upah atau gaji yang akan diberikan perusahaan terhadap karyawan, khususnya karyawan yang memiliki keahlian khusus.
3. Standar dan biaya hidup karyawan. Perusahaan perlu untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai yang harus dipenuhi.
4. Ukuran perbandingan upah/gaji. Kompensasi diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan, lama bekerja.
5. Permintaan dan persediaan. Kondisi pasar perlu sebagai pertimbangan dalam pemberian kompensasi
6. Kemampuan membayar. Pembayaran kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017)

Hasibuan (2016), menyatakan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan yang bekerja, maka terciptalah bentuk kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan,

sehingga karyawan seyogianya bekerja dengan sungguh-sungguh menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan, sedangkan perusahaan atau pemilik wajib memberikan kompensasi sesuai dengan yang disepakati. Siagian (2013) menjelaskan, Paket kompensasi dibangun berdasarkan analisis eksternal dan internal, dimana paket kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, ekuitas, program insentif seperti pembayaran insentif, merit pay, tunjangan kesehatan, dan lain-lain

### **Pengembangan Karir**

Seorang karyawan akan memperoleh pengembangan karir oleh karena adanya prestasi yang telah dibuat oleh karyawan tersebut. Menurut Handoko (2011), karir sebagai suatu promosi atau pemindahan lateral ke posisi yang menanggung tanggung jawab yang tinggi. Rachman (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir dalam perusahaan merupakan *outcome* yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi. Amstrong dalam Safuan dan Ismartaya (2019) menjelaskan kebijakan peningkatan karir pada organisasi merupakan bentuk penghargaan bagi karyawan yang memberikan kemampuan maksimal terhadap kinerja organisasi, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2017) tujuan pengembangan karir karyawan adalah (a) Membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individ. (b) Karir karyawan yang meningkat, maka karyawan lebih tinggi loyalitasnya. (c) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi diri. (d) Memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaan. (e) Menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat. (f) Membantu program-program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. (g) Menjadikan *turnover* rendah demikian juga biaya karyawan lebih efektif. (h) Menghindari dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. (i) Mengintegrasikan perencanaan kerja dan karyawan. (j) berhubungan dengann jarak waktu yang panjang untuk penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikaasi sesuai dengan porsinya.

Pihak-pihak yang menentukan efektivitas pengembangan karir (Marwansyah, 2019)

1. Pihak manajemen haruslah berkomitmen untuk mendorong kebijakan pengembangan karir melalui alokasi sumber daya.
2. Departemen personalia selalu menyediakan informasi, alat, dan pedoman yang diperlukan sebagai penghubung dengan manajemen puncak.
3. Para pimpinan atau manajemen puncak seharusnya memberikan dukungan, advis dan juga umpan balik, sehingga karyawan dapat mengetahui bagaimana sesungguhnya dukungan perusahaan terhadap pengembangan karir.

### **Motivasi Kerja Karyawan**

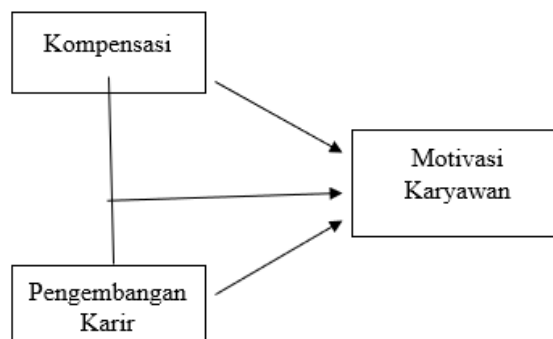
Tingkat produktivitas yang berkualitas dan meningkat terus merupakan yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan agar kinerja perusahaan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memotivasi karyawan dalam pekerjaan. Menurut Wukir (2013), motivasi merupakan dukungan yang datang dari dalam maupun dari luar diri sendiri sehingga membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu. Motivasi muncul dari berbagai kebutuhan fisik maupun non fisik seperti emosi atau sebuah ide. Handoko (2011) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan yang meggerakkan diri karyawan yang terarah atau ntertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini manajemen puncak seyogianya mengerti akan teori motivaasi dan sanggup mencari tau untuk memotivasi karyawan.

Mangkunegara (2017) menerangkan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan.

1. Prinsip Partisipasi. Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi. Pemimpin menkomunikasikan segala sesuatu yang ebrhubungan dengan pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih gampang termotivasi.
3. Prinsip mengakui andil bawahan. Usaha yang dilakukan oleh karyawan mempunyai andil dalam kinerja perusahaan, harus diakui oleh pimpinan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang. Pada saat tertentu atau kondisi tertentu, pemimpin dapat memberikan otoritas atau wewenang dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.
5. Prinsip memberi perhatian. Karyawan yang berprestasi atau bekerja dengan berkualitas diberikan perhatian oleh pimpinan.

Gambar 1. Kerangka pemikiran



Sumber: Penulis

Karyawan yang menerima kompensasi dari perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, demikian juga bila tempat pekerjaan, karyawan tersebut memperoleh kesempatan pengembangan karir, maka motivasi untuk bekerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Endarwita dan Herlina (2015) kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan secara parsial. Demikian juga secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan. Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kinerja Karyawan.
2. Ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kinerja Karyawan.
3. Ada pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Motivasi Kinerja Karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian *explanatory* yaitu menggunakan hipotesis untuk menjelaskan pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir sebagai variabel bebas terhadap Motivasi Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) penelitian *explanatory research* adalah menjelaskan pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas melalui pengujian hipotesis

### **Populasi dan Sampel**

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Katamata. Sampel penelitian ini sebanyak 52 responden atau data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Sugiyono (2017) menyatakan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur.

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan batasan dan ruang lingkup variabel yang menjadi bahan penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)
2. Pengembangan Karir (X2)
3. Motivasi Kinerja Karyawan (Y)

### **Pengumpulan dan Analisa Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dalam bentuk kuesioner dalam bentuk pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disusun secara terstruktur kemudian disebarkan kepada responden untuk dijawab.

Sebelum kuesioner dibagikan, peneliti melakukan uji validasi dan uji reability. Setelah data atau kuesioner dikumpulkan, peneliti menggunakan analisa SPSS untuk mengolah data. Adapun data yang didapatkan adalah deskriptif statitisk, uji hipotesis t, uji asumsi klasik, uji f , regeresi berganda dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validasi dan Reability

**Tabel 1. Hasil Uji Validasi dan Reability**

Variabel	R hitung Uji Validasi	Uji Reability
Kompensasi	0.378 – 0.754	0.845
Penegembangan Karir	0.644 – 0.877	0.930
Motivasi Kerja	0.669 – 0.823	0.902

Hasil uji validasi yang tertera di Tabel 1 untuk ketiga variabel menunjukkan Rhitung masing-masing item diatas 0.2732 (Rtabel), dengan demikian item pernyataan pada tiap variabel adalah valid. Demikian juga untuk hasil uji reability untuk ketiga variabel nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 yang berarti ketiga variabel lolos reliabilities.

### Analisa Deskriptif

**Tabel 2. Deskriptif Statistik Kompensasi**

No	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Gaji yang diterima tepat waktu	4.77	0.581	Sangat Baik
2	THR diterima 1 minggu sebelum hari raya	4.04	1.298	Baik
3	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	3.79	1.091	Baik
4	Gaji, insentif dan bonus yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban	3.77	1.113	Baik
5	Karyawan selalu mendapatkan asuransi kesehatan	4.23	1.165	Baik
6	Fasilitas bekerja sangat nyaman dan bersih	4.17	1.080	Baik
7	Peralatan untuk bekerja sangat mendukung	3.98	0.918	Baik
8	Karyawan menerima kompensasi (gaji, insentif dan bonus) sesuai dengan level pendidikan	3.65	1.341	Baik



9	Lamanya bekerja mempengaruhi tingkat gaji	3.98	1.260	Baik
10	Perusahaan transparan dalam hal kompensasi	3.73	1.122	Baik
11	Perusahaan mengkomunikasikan kepada karyawan jika ada perubahan struktur pembayaran (Kompensasi)	4.04	1.188	Baik
12	Kompensasi (Gaji, bonus, insentif) sesuai kondisi pasar	3.79	1.194	Baik
<b>Total Kompensasi</b>		<b>3.99</b>	<b>1.112</b>	<b>Baik</b>

Skala: Sangat Baik (4.50-5.00); Baik (3.50-4.49); Sedang (2.50-3.49); Jelek (1.50-2.49); Sangat Jelek (1.00-1.49)

Persepsi responden pada perusahaan PT Katamata tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah baik oleh karena rata-rata angka menunjukkan 3.99 dengan standar deviasi 1.112. Khususnya dalam hal ketepatan waktu dalam pemberian gaji, tunjangan hari raya, standar gaji yang sesuai dengan pasar dan lain-lain

**Tabel 2. Deskriptif Statistik Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Karyawan menerima kesempatan dalam mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill atau keahlian	3.54	1.163	Baik
2	Pendidikan merupakan syarat dalam pengembangan karir	3.87	1.189	Baik
3	Pengembangan karir di perusahaan dilakukan secara objektif (tidak ada nepotisme)	4.10	1.142	Baik
4	Jenjang karir terstruktur di perusahaan	3.92	1.169	Baik
5	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan dalam meningkatkan karir di perusahaan	4.12	1.114	Baik
6	Pengalaman dapat membantu dalam pengembangan karir	4.27	1.041	Baik
7	Karyawan yang berprestasi kerja berkesempatan besar untuk meningkatkan karir di perusahaan	4.17	1.043	Baik
8	Perusahaan memberikan petunjuk atau informasi dalam meningkat karir	3.90	1.053	Baik
9	Karyawan memiliki pengetahuan terhadap kesempatan berkarier dimperusahaan	3.90	0.995	Baik
<b>Total Pengembangan Karir</b>		<b>3.96</b>	<b>1.101</b>	<b>Baik</b>

Skala: Sangat Baik (4.50-5.00); Baik (3.50-4.49); Sedang (2.50-3.49); Jelek (1.50-2.49); Sangat Jelek (1.00-1.49)

Tabel diatas menunjukkan secara rata-rata sebesar 3.96 dengan standar deviasi sebesar 1.101 untuk pengembangan karir pada perusahaan PT Katamata. Oleh karena itu, proses

pengembangan karir di perusahaan tersebut berjalan dengan baik dimana perusahaan memfasilitasi atau mempersilahkan setiap karyawan untuk peningkatan karir.

**Tabel 3. Deskriptif Statistik Motivasi Karyawan**

No	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Interpretasi
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	4.27	0.819	Baik
2	Sebagai karyawan, saya bertanggung jawab terhadap kinerja pekerjaan	4.69	0.673	Sangat Baik
3	Saya termotivasi atas pemberian yang diberikan perusahaan.	4.35	0.988	Baik
4	Saya menggunakan keahlian yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan	4.56	0.752	Sangat Baik
5	Lingkungan tempat bekerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4.44	0.752	Baik
6	Saya berpartisipasi untuk menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.	4.35	0.837	Baik
7	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari orang lain	3.92	0.935	Baiki
8	Saya berani mengambil dan memikul resiko dalam pekerjaan	4.35	0.837	Baik
9	Saya melakukan pekerjaan yang sukar dengan memuaskan	4.10	0.955	Baik
<b>Total Motivasi Karyawan</b>		<b>4.32</b>	<b>0.838</b>	<b>Baik</b>

Skala: Sangat Baik (4.50-5.00);Baik (3.50-4.49);Sedang (2.50-3.49);Jelek (1.50-2.49);Sangat Jelek (1.00-1.49)

Tabel 3 menunjukkan untuk nilai rata-rata sebesar 4.32 dengan standar deviasi sebesar 0.0838. hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi karyawan pada perusahaan PT Katamata adalah baik. dimana perusahaan mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji kolmogorov-Smirnov hasil uji signifikan yaitu sebesar 0.24 lebih besar dari 0.05, dimana data normal.

**Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,3878747
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,134
	Negative	-,162
Test Statistic		,162
Asymp. Sig. (2-tailed)		,24 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji multikolinearitas

Pada Tabel 6 nilai Tolerance setiap variabel sebesar 0.224 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 4.464 lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas..

**Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup>**

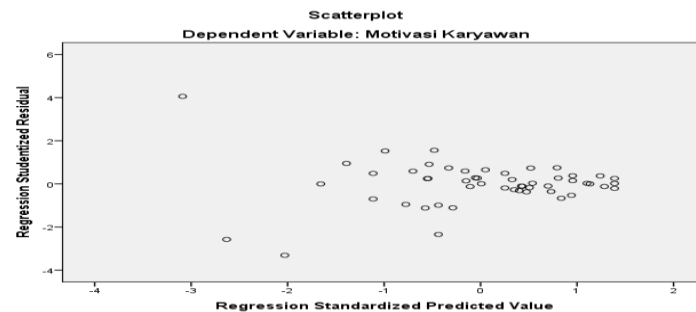
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Peng.Karir	,224	4,464
Kompensasi	,224	4,464

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada gambar dua menunjukkan menjauhi diagonal nol dan menyebar sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2.



### Uji Parsial (uji T)

Pada variabel Kompensasi hasil nilai signifikansi sebesar kecil dari level signifikansi ( $0.014 < 0.05$ ) dan nilai Thitung lebih besar dari Ttabel ( $2.657 > 2.00856$ ) maka terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Penelitian yang dilakukan Rasnawati (2018) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil statistik SPSS pada Tabel 7 menjelaskan pada variabel Pengembangan Karir dengan hasil perhitungan signifikansi sebesar 0.036 lebih kecil dari 0.05 (Level Signifikansi) dan nilai Thitung lebih besar dari Ttabel ( $2.124 > 2.00856$ ). berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan. Hasil Penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Prianto (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,417	3,788		5,126	,000
	Peng. Karir	,189	,168	,263	2,125	,036
	kompensasi	,267	,161	,388	2,657	,014

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari level signifikansi (0.05) dan hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $16.291 > 3.18$ ). secara simultan variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Yunus dan Majid (2017) mengatakan secara simultan terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Motivasi Kinerja.

**Tabel 8. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652,901	2	326,451	16,291	,000 <sup>b</sup>
	Residual	981,926	49	20,039		
	Total	1634,827	51			

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi , Peng.Karir

### Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakuakn untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,375 atau 37.5%. berdasarkan hasil tersebut maka variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berkontribusi terhadap peningkatan Motivasi Karyawan sebesar 37.5% sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,375	4,477

a. Predictors: (Constant), kompensasi , Peng.Karir

b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diuraikan diatas, maka kesimpulan adalah:

1. Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap motivasi Kerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan
3. Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dina, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan Rae Sport Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen. Universitas Padjajaran. Bandung.
- Hamali,A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelola Karyawan*. Buku Seru. Jakarta.
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Kurniawan, A., Yunus, M., dan Majid, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan P.T. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh*. Jurnal Manajemen Inovasi. Vol 8. No 2. Diperoleh dari <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/9350>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rasnawati. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap motivasi Kerja Karyawan Pada PT> PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enkerang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Diperoleh dari [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2885-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2885-Full_Text.pdf).
- Safuan., dan Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, H. L. (2013). *Management Control System, Human Resource Management Practices and Organizational Performance: Basis for School Management System*. Dissertation. Adventist University of Philippines. Silang Cavite. Philippines.
- Sinambela. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja: Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Deepulish. Sleman.
- Winata, J. C. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi Karyawan*. Skripsi. Universitas Parahiyangan. Bandung.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Bantul.