

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung

Suwarto^{1*}, Suryadi¹, Dimas Adi Saputra¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro

*email: wartok.umm@gmail.com

ABSTRACT

The people who work for and contribute to an organisation are its human resources, and they are often considered its most valuable asset. Therefore, an organization's success is propped up by the financial rewards and professional growth prospects it offers to its employees. In addition, the degree to which workers are inspired by their job will play a role in how productive they prove to be. Compensation, advancement opportunities, and intrinsic motivation at work were investigated to ascertain their relative impacts on productivity at PT. Sarana Cahaya Makmur in Ganjar Agung. Methods like the Slovin formula for basic random sampling and the application of statistical hypothesis formulae are at the heart of this quantitative study. Observation, in-depth interviews, and questionnaires were used to collect data. Forty-four workers from PT. Sarana Cahaya Makmur in Ganjar Agung were surveyed for this study. The study findings for PT. Sarana Cahaya Makmur in Ganjar Agung reveal that all three of these factors—compensation, career development, and job motivation—have a considerable impact on employee performance.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Kompensasi;
Pengembangan
Karir; Motivasi
Kerja; Kinerja
Karyawan.

Orang-orang yang bekerja dan berkontribusi pada suatu organisasi ialah sumber daya manusianya, dan mereka sering kali dianggap sebagaimana aset paling berharga. Oleh karenanya itu, keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh imbalan finansial dan prospek pertumbuhan profesional yang ditawarkan kepada karyawannya. Selain itu, sejauh mana pekerja terinspirasi oleh pekerjaan mereka akan berperan dalam memastikan seberapa produktif mereka. Kompensasi, peluang kemajuan, dan motivasi intrinsik di tempat kerja diselidiki untuk memastikan dampak relatifnya mengenai produktivitas di PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung. Metode layaknya rumus Slovin untuk pengambilan sampel acak dasar dan penerapan rumus hipotesis statistik ialah inti dari penelitian kuantitatif ini. Observasi, wawancara mendalam, dan kuesioner dipergunakan untuk mengumpulkan data. Empat puluh empat pekerja dari PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung disurvei untuk penelitian ini. Temuan penelitian pada PT. Sarana Cahaya Makmur dalam Ganjar Agung mengungkapkan bahwasanya ketiga faktor dimaksud kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja ditemukan akibat yang cukup besar mengenai kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi bergantung pada perencana dan pelaku untuk melakukan tanggung jawab mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ide, perasaan, keinginan, posisi, dan pendidikan mereka, proses mental sumber daya manusia (SDM) sanggup diterapkan pada organisasi. Sumber daya manusia, tidak layaknya uang, mesin, dan material, tidak netral dan tidak sanggup diandalkan untuk menyediakan kontribusi yang sama mengenai keberhasilan organisasi. Kompensasi dan pertumbuhan profesional bagi anggota mendorong organisasi sukses. Karyawan suatu organisasi sama pentingnya dengan alat-alatnya. Bohlarander and Snell (2010) mendefinisikan SDM sebagaimana studi berkenaan bagaimana memaksimalkan potensi organisasi melalui karyawannya. Pakar SDM menemukan, mengembangkan, dan memberi penghargaan pada aset industri yang paling berharga, yaitu karyawannya.

Basri, Munizu, and Wahda (2024) mengartikan kinerja pegawai sebagaimana hasil kerja yang selaras dengan tanggung jawab. Karena kinerja yang kuat telah terbukti mengoptimalkan keberhasilan organisasi, industri menyediakan penghargaan kepada orang-orang yang melakukan pekerjaannya dengan serius dan memanfaatkan keahliannya untuk menghasilkan hasil yang luar biasa. Kinerja sikap dan perilaku mental yang terus-menerus meyakini pekerjaan saat ini lebih baik daripada masa lalu (Muhdiyanto, Yuniawan, & Mas'ud, 2021), untuk masa depan akan membuat karyawan senang dan bahagia.

Motivasi, keterampilan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sanggup mengakibatkan produktivitas. Motivasi kerja, potensi lingkungan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepribadian juga mengakibatkan kinerja. Definisi lain dari kinerja ialah keberhasilan tugas seorang karyawan. Untuk memaksimalkan produksi pekerja dan kesuksesan perusahaan, kelemahan sistem sepatutnya ditemukan dan diperbaiki. Kepatuhan mengenai standar tempat kerja mungkin mengindikasikan kinerja karyawan. Pertimbangan dan evaluasi kinerja karyawan setiap pekerja sepatutnya melihat temuan dan perbaikannya (Pratiwi & Muhdiyanto, 2022).

Segala sesuatu yang diperoleh seorang karyawan atas pekerjaannya ialah imbalan, yang bisa langsung atau tidak langsung (Wijayana, Muhdiyanto, & Utami, 2023). Pembayaran langsung meliputi gaji, bonus, dan komisi. Namun, pembayaran tidak langsung termasuk tunjangan, asuransi liburan dan kesehatan. Administrasi gaji yang sukses berupaya menarik talenta terbaik, mempertahankan karyawan, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengurangi biaya, dan mematuhi undang-undang.

Hasibuan and Silvya (2019) mengartikan kompensasi finansial sebagaimana seluruh imbalan yang dibayarkan kepada pekerja. Gaji finansial sering kali dipergunakan sebagaimana insentif untuk mendorong perusahaan memaksimalkan kinerja karyawan. Apabila Anda membayar lebih, staf Anda akan bekerja lebih keras. Meskipun personalia

sanggup mendorong seorang karyawan maju secara profesional, karyawan dimaksud memikul tanggung jawab paling besar dan akan menuai hasil atas usahanya.

Apabila program kompensasi adil dan kompetitif, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik karyawan baru, mempertahankan karyawan yang ada, dan memotivasi mereka untuk mengoptimalkan kinerjanya, sehingganya akan mengoptimalkan produktivitas dan kinerja.

Peluang untuk penambahan profesional sanggup mengoptimalkan kinerja pekerja. Jalur yang jelas untuk pengembangan profesional dan kemajuan dalam bisnis sanggup mengoptimalkan kegembiraan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Setiap SDM diberikan ruang pengembangan profesional dan pribadi untuk mengoptimalkan semangat kerja, output, dan kepuasan kerja. Setiap pekerja sepatutnya melihat bagaimana manajemen SDM mengakibatkan karir mereka. Setiap pekerja memerlukan perencanaan karir agar berhasil dalam perekonomian dan masyarakat. Mengejar tujuan profesional memaksimalkan paparan informasi.

Pertumbuhan karir mencakup status keuangan, tanggung jawab, dan dampak sosial dan politik di tempat kerja. Sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik mendorong karyawan menganalisis kebutuhan profesional mereka dan mencocokkannya dengan tujuan organisasi. Siswa sepatutnya memahami dua fase pertumbuhan profesional. Individu dan institusi mengakibatkan kemajuan profesional. Salah satu jenis perencanaan karir berfokus pada keinginan dan ambisi seseorang, sedangkan jenis lainnya berfokus pada institusi tempat individu dimaksud bekerja. Ketika aktivitas mendorong mencapai kebutuhan mendasar, manusia termotivasi dengan kuat. Motivasi ialah penentu signifikan efektivitas upaya. Motivasi mendorong individu untuk bertindak, bertahan, mengubah arah, dan menyerah. Keuntungan finansial, persetujuan sosial, hak pilihan, atau gabungan dari ketiganya sanggup menginspirasi karyawan. Inspirasi dari luar mungkin datang dari kolega, atasan, atau orang-orang tercinta.

Menurut Sutedjo and Mangkunegara (2013), motivasi kerja mendorong pekerja mencapai tujuan motivasinya, sedangkan motivasi membangkitkan kebutuhan karyawan yang sepatutnya dipenuhi untuk beradaptasi dengan lingkungannya. lingkungan. Seorang pekerja ditemukan motivasi ekstrinsik ketika kondisi eksternal menuntut kinerja yang prima.

Berapa banyak penelitian yang menyelidiki bagaimana kompensasi dan promosi mengakibatkan produktivitas pekerja? Namun hasil penelitiannya berbeda-beda. Beberapa penelitian membuktikan bahwasanya gaji mengakibatkan produktivitas pekerja, sementara Arfindy (2014) berpendapat bahwasanya hal dimaksud ditemukan akibat yang kecil. Samudra, Rahardjo, and Mukzam (2014) dan (Murty & Hudiwinarsih, 2012) menemukan bahwasanya gaji sangat mengakibatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, Lakoy (2013) mengungkapkan bahwasanya promosi internal tidak

mengoptimalkan produktivitas tempat kerja. Ambarwati, Suhartono, and Nurhasanah (2021) menemukan bahwasanya pengembangan karir mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja pada PT Sarana Cahaya Makmur Metro, dilihat dari Capaian kinerja. Data pengukuran capaian kinerja ditunjukkan tabel 1.

Tabel 1. Data Pengukuran Capaian Kinerja Utama PT. Sarana Cahaya Makmur Metro

No	Sasaran	Indikator kinerja	Capaian	Target 2022 (Barang)	Realisasi 2022 (Barang)	Presentase (%)
1	Meningkatkan efisiensi penggunaan ruang di dalam gedung	Jumlah produk yang dipesan	Banyaknya barang ditempat	750	650	75
2	Peningkatan produktivitas	Tenaga kerja	Kuantitas Tujuan Terpenuhi	820	700	82
3	Informasi yang dipergunakan untuk mengukur output dan mutu	Banyaknya kemajuan yang dicapai, secara kuantitatif	Jumlah objek yang dianalisis	850	750	85
4	Jadikan lebih banyak produk sanggup diakses	Kuantitas barang yang ada	Jumlah Produk yang Tiba	900	770	90

Capaian kinerja Pada Perusahaan tersebut mengalami fluktuatif. Tentunya, sasaran kinerja yang ditetapkan berbeda akan mengakibatkan beban kerja karyawan yang berbeda pula, sehingga berdampak pada perbedaan kinerja karyawan. Sehingga, kepemimpinan, gaji, dan insentif semuanya memainkan peran yang mendasar dalam membentuk *output* karyawan.

METODE

Menurut Sugiono (2020) mengartikan penelitian kuantitatif sebagaimana strategi penelitian yang berlandaskan positivisme dan dipergunakan untuk menyelidiki populasi ataupun sampel khusus melalui penggunaan instrumen penelitian, pengolahan data kuantitatif/statistik, dan pengujian hipotesis. Penelitian mempergunakan metodologi deskriptif kuantitatif yang didasarkan pada prinsip-prinsip penelitian positivis, yang melibatkan mempelajari populasi ataupun sampel khusus, menghimpun data dengan instrumen khusus, dan menganalisis data dimaksud secara kuantitatif ataupun statistik untuk menguji hipotesis.

Fokus penulis yaitu bagaimana peran kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja. Lokasi dalam penelitian akan dilangsungkan di PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan *probability sampling* Teknik pengambilan sampel yaitu *cluster*, pengambilan sampel acak berstrata proporsional, pengambilan sampel acak berstrata tidak proporsional, dan pengambilan sampel acak dasar. Penelitian ini mempergunakan metode pengambilan sampel acak dasar (Sugiono, 2020). Pengambilan sampel ini memerlukan pengambilan

sampel populasi secara keseluruhan secara berkala, tanpa memperhatikan stratifikasi populasi.

Pengukuran variable ini menggunakan skala liker 1-5. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan *item correlation*. Variabel dikatakan valid jika tingkat signifikansi < 0.05 atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (Sugiono, 2020). Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi dari variable tersebut. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 (Sugiono, 2020). Alat analisis ini menggunakan Regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas variabel perilaku diperoleh hasil 6 item tidak valid dari total 28 item pernyataan yang diujikan pada 30 responden, sehingga item yang valid sebanyak 22. Adapun hasil uji validitas variabel dan indikator ditunjukkan tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel dan Indikator Pertanyaan

No	Variabel	Indikator	Item pertanyaan
1	Kompensasi	Upah tunjangan insentif dorongan	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10, 11,12,13,14 15,16,17,18,19,20
2	Pengembangan karir	Keterampilan Promosi Dukungan	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12,13,14 15,16,17,18,19,20
3	Kinerja	Kualitas kerja Ketepatan waktu Kuantitas Efektifitas	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20
4	Motivasi kerja	Kinerja tantangan ketertiban pengembangan	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20

Berdasarkan analisis menunjukkan semua variable reliabel karena diatas 0.60. Secara rinci ditunjukkan tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0.765	0.60	Reliabel
Pengembangan Karier	0.783	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.774	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.798	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil penelitian, produktivitas pekerja PT. Sarana Makmur di Ganjar Agung dipengaruhi secara signifikan oleh indikator-indikator variabel kerangka yang meliputi kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji F sebesar 3.279 dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Selain itu, nilai R sebesar 0.0406. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Yolinda and Marlius

(2023) yang menyatakan bahwa akibat gaji, peluang kemajuan, dan motivasi kerja bagi kinerja. Selanjutnya bahwasanya gaji, peluang kemajuan, dan motivasi intrinsik semuanya berakibat pada kemauan pekerja keras untuk bekerja keras dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) ditemukan akibat yang cukup besar bagi kinerja. Hasil uji menunjukkan uji t dengan t-hitung sebesar $2.917 >$ dari t-tabel sebesar (1.98397) dan selisih signifikan sebesar $0.040 < 0.05$ membuktikan penerimaan H_a sambil menolak H_o . Oleh karenanya itu, kompensasi ialah faktor utama dalam memastikan seberapa keras seseorang bekerja. Menurut temuan penelitian Lakoy (2013), kompensasi berdampak besar bagi kinerja di tempat kerja. Selain itu, bahwasanya gaji ditemukan dampak besar bagi kinerja.

Variabel pengembangan karir (X2) terbukti ditemukan akibat yang moderat bagi kinerja. Hal ini ditunjukkan t-hitung $2.244 >$ t-tabel 1.98397 terbukti dari hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel. Hal ini membuktikan bahwa penerimaan pada daerah H_a sambil menolak H_o . Tentunya, kemajuan karier seseorang berdampak besar pada kinerja karyawan. Menurut penelitian Yolinza and Marlius (2023), pengembangan profesional karyawan berakibat positif bagi kinerja. Selain itu, bahwasanya investasi pada pertumbuhan profesional seseorang berakibat positif bagi kinerja di tempat kerja.

Pengaruh motivasi pekerja pada kinerja, ditemukan dampak besar bagi kinerja di tempat kerja. Hal ini ditunjukkan t-hitung $2.382 >$ t-tabel 1.98397 dengan nilai signifikan (sig) sebesar $0.040 < 0.05$ berlandaskan hasil uji t. Oleh karenanya itu, H_a disetujui, sementara H_o tidak. Motivasi kerja terbukti ditemukan dampak besar bagi kinerja. Temuan ini sejalan dengan temuan Lakoy (2013) menegaskan bahwasanya taraf motivasi seseorang dalam bekerja ditemukan akibat besar bagi kinerja. Selain itu, temuan penelitian Sitanggung (2021) sepakat bahwasanya motivasi dalam bekerja ialah faktor kunci dalam memaksimalkan kinerja.

KESIMPULAN

Merujuk temuan penelitian mengenai dampak kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung dihasilkan simpulan; 1) Kompensasi sangat mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung, 2) Pengembangan karier mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung, 3) Motivasi kerja mengakibatkan dengan signifikan kinerja karyawan pada PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung.

Selanjutnya, merujuk simpulan tersebut maka disarankan yaitu: *Pertama*, Sistem manajemen sepatutnya mencakup seluruh peraturan, struktur, dan prosedur manajemen, perencanaan dan pengendalian yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik, dan dijalankan berlandaskan variabel kompensasi (X1) yang diberikan kepada pegawai

berlandaskan kinerjanya, sebagaimana serta variabel pengembangan karir (X2) dan variabel motivasi kerja (X3). *Kedua*, PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung semestinya sanggup mengoptimalkan kinerja mereka ataupun mempertahankan pekerjaan baik yang telah mereka lakukan selama ini. Perusahaan berharap bahwasanya dengan menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif serta beragam pelatihan dan peluang kemajuan, para pekerjanya akan lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan, oleh karenanya itu, lebih mungkin untuk bekerja pada potensi tertinggi mereka. *Ketiga*, Terdapat ruang untuk perluasan dalam penelitian ini, dan data yang lebih tepat mengenai elemen-elemen yang mengakibatkan produktivitas pekerja sanggup diperoleh dari penelitian ini apabila peneliti memasukkan variabel-variabel baru selaras dengan gagasan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, S., Suhartono, S., & Nurhasanah, N. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Motivasi Belajar terhadap Kemampuan Berpikir Kritis pada Siswa Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1974-1984.
- Arfindy, P. (2014). Disiplin. *Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*, 2(4).
- Basri, A., Munizu, M., & Wahda, W. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Simbang Kabupaten Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 543-557.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). Principles of Human Resource. Management, Mason. In: South Western: OH: Cengage Learning.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional USM.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Muhdiyanto, M., Yuniawan, A., & Mas'ud, F. (2021). *Creative process engagement mediate the relation between proactive personality, creativity employee, and innovation*. Paper presented at the Journal of International Conference Proceedings.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of Accounting Department (Case Study on Manufacturing Companies In Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Pratiwi, T. D., & Muhdiyanto, M. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik PT. Tambi). *Borobudur Management Review*, 2(2), 112-131.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang*.
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*. Universitas Islam Riau,
- Sugiono, D. (2020). Metode penelitian administrasi.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Wijayana, F. P., Muhdiyanto, M., & Utami, P. S. (2023). Pengaruh Inklusi Keuangan, Financial Self-Efficacy, dan Faktor Demografi terhadap Kinerja Keuangan UMKM (Studi Empiris pada UMKM Kerajinan Tangan di Kabupaten Temanggung). *Borobudur Management Review*, 3(1), 1-13.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.