

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA DWITAGUNA MANADO**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND FINANCIAL COMPENSATION
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MARGA DWITAGUNA MANADO*

Oleh :
Berliando Silas¹
Adolfinia²
Genita Lumintang³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹berliandosilas822@gmail.com

²adolfinia_p@yahoo.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak : Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun kinerja karyawan diantaranya motivasi, pengembangan karir, dan pemberian kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan pemberian kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Marga Dwitaguna Manado dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT.Marga Dwitaguna manado sebaiknya lebih meningkatkan atau mempertahankan faktor – faktor yang mendukung motivasi, pengembangan karir dan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kata kunci: *motivasi, pengembangan karir, kompensasi, kinerja*

Abstract : *Resources owned by the company are limited in nature, the role of human resources is very important to achieve company goals. this certainly does not escape from various supporting factors in increasing employee productivity or performance including motivation, career development, and compensation. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, career development, and compensation both partially and simultaneously on Employee Performance at PT. Marga Dwitaguna Manado using the indicators contained. The population in this study was 100 employees. The sample used in this study was 50 respondents using the Slovin formula. The research method used is multiple linear regression analysis method. Research results and hypotheses show that motivation, career development and compensation simultaneously significantly influence work performance. Partially motivation has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance and financial compensation has a significant positive effect on employee performance. PT.Marga Dwitaguna Manado should further enhance or maintain factors that support motivation, career development and compensation in order to improve employee performance*

Keywords: *motivation, career development, compensation, performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

. Munculnya banyak perusahaan baru yang berkembang dengan pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, saat ini banyak perusahaan membutuhkan kinerja dari individu yang benar-benar memiliki rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan peduli akan masa depan perusahaan.

Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2011:160).

Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi finansial pada umumnya berdasarkan kualifikasi dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan. Kompensasi finansial mempengaruhi tingkat kompetitif suatu perusahaan.

Perusahaan-perusahaan di kota Manado dituntut untuk melakukan perubahan baik dalam segi pelayanan maupun kinerja demi kemajuan perusahaan salah satunya adalah PT. Marga Dwitaguna Manado. Ada beberapa masalah yang ditemukan dari perusahaan ini, salah satunya adalah dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pengerjaan proyek. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap tenaga kerja melalui motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial yang dapat memaksimalkan waktu pengerjaan proyek.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Marga Dwitaguna Manado.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Marga Dwitaguna Manado
3. Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Marga Dwitaguna Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Hadiwiry, 2019).

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Tujuan karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang

dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.

Kinerja Karyawan

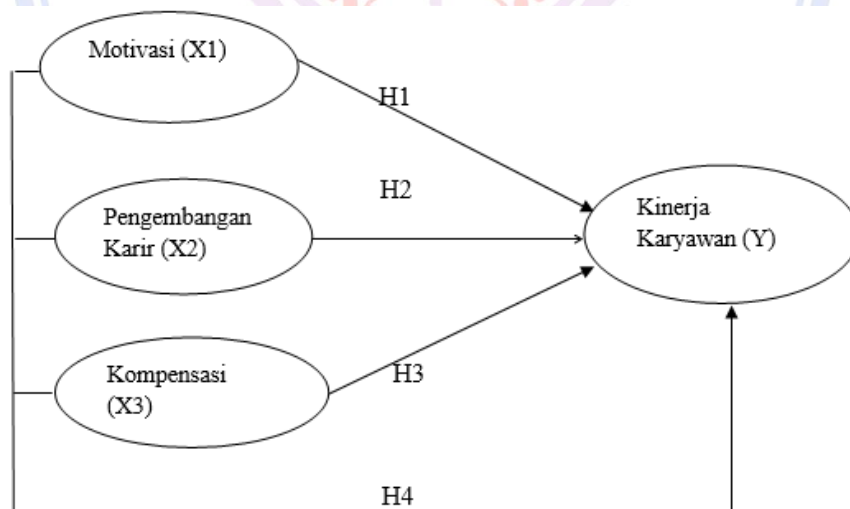
Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Penelitian Terdahulu

Tumewu, Lumanauw, Ogi (2014) Melakukan penelitian tentang Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. Dalam pelaksanaan penelitian ini Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Kesimpulan penelitian ini adalah: 1. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada event organizer Reborn Creative Center. 2. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada event organizer Reborn Creative Center. 3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada event organizer Reborn Creative Center. 4. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada event organizer Reborn Creative Center.

Dahlan, Mananeke, Dotulong (2014) melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Program Kesehatan dan Kesehatan dan Keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Riyadi (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris, 2018

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Diduga Kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H4 : Diduga Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja, demikian pula pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian diadakan penelitian pada objek penelitian agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel yang ada terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kita mengetahui seberapa besar pengaruhnya, diharapkan agar pembaharuan secara berkesinambungan untuk kepentingan organisasi guna tercapai tujuan bersama agar supaya dilakukan dengan tepat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, yang menghubungkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilaksanakan di PT. Marga Dwitaguna Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Marga Dwitaguna Manado sebanyak 100 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini 50 responden diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai perhitungannya. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

ket:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan pengambilan sampel (5%)

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh karyawan yang ada di PT. Marga Dwitaguna Manado, berdasarkan kuisisioner mengenai Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan. Data sekunder diperoleh dari PT.Marga Dwitaguna Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada karyawan, atau pimpinan/pimpinanan karyawan PT.Marga Dwitaguna Manado. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan pada PT.Marga Dwitaguna Manado, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Rivai (2011: 837).

2. Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Sunyoto (2012: 164)

3. Kompensasi Finansial (X3)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Umar 2007:16).

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Heri, 2009:81). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian insentif (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu prestasi kerja (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : *Intercept* (konstanta)

b1 : Koefisien regresi untuk X1

X1 : Motivasi

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X2 : Pengembangan Karir

b3 : Koefisien regresi untuk X3

X3 : Kompensasi

e : Nilai residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian

No	Item Pertanyaan	(r)	Keterangan
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan	0.930	VALID
2	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan tugas yang baru	0.889	VALID
3	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi	0.917	VALID
4	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki pengaruh dalam kelompok	0.880	VALID
5	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik	0.868	VALID
6	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan	0.930	VALID
7	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0.889	VALID
8	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim	0.917	VALID

9	Saya memiliki rasa empati dari rekan kerja	0.880	VALID
10	Karyawan dalam bekerja sesuai dengan karir yang diharapkan	0.879	VALID
11	Mencapai tingkat target kerja dari perusahaan	0.873	VALID
12	Saya memiliki keinginan untuk berprestasi	0.911	VALID
13	Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas	0.899	VALID
14	Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab	0.879	VALID
15	Saya memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal kreativitas	0.873	VALID
16	Saya memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal pengetahuan	0.911	VALID
17	Saya memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal keahlian yang dimiliki	0.899	VALID
18	Gaji yang di dapatkan sesuai harapan	0.937	VALID
19	Gaji selalu mengalami peningkatan sesuai tingkat pekerjaan	0.893	VALID
20	Gaji yang di berikan tepat pada waktunya	0.924	VALID
21	Insentif sesuai kontribusi	0.839	VALID
22	Insentif peningkatan kesejahteraan	0.864	VALID
23	Insentif yang adil sesuai pekerjaan	0.937	VALID
24	Tunjangan didapatkan tepat waktu	0.893	VALID
25	Tunjangan yang didapatkan sesuai dengan kerja	0.924	VALID
26	Tunjangan tetap dan kadang meningkat	0.478	VALID
27	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab saya	0.902	VALID
28	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan	0.927	VALID
29	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh instansi	0.922	VALID
30	Saya terampil dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya	0.818	VALID
31	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan	0.927	VALID
32	Saya memiliki pengetahuan tentang semua pekerjaan yang dibebankan	0.853	VALID

Sumber: Olah Data, 2018

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing pernyataan seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Asumsi Klasik Regresi.

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Berdasarkan nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai: X_1 (0,161) dan X_2 (0,231) dan X_3 (0,165). Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel adalah: X_1 (6,229) dan X_2 (4,332) dan X_3 (6,044) menunjukkan nilai VIF < 10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

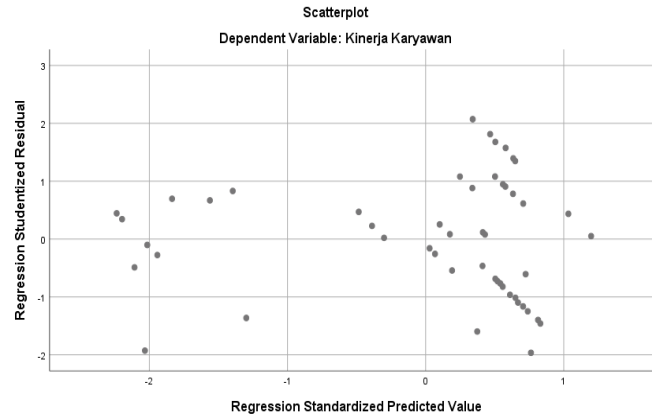
Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	0.161	6.229	Non-Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X_2)	0.231	4.332	Non-Multikolinieritas
Kompensasi Finansial (X_3)	0.165	6.044	Non-Multikolinieritas

Sumber: Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y adalah bebas heteroskedastisitas.

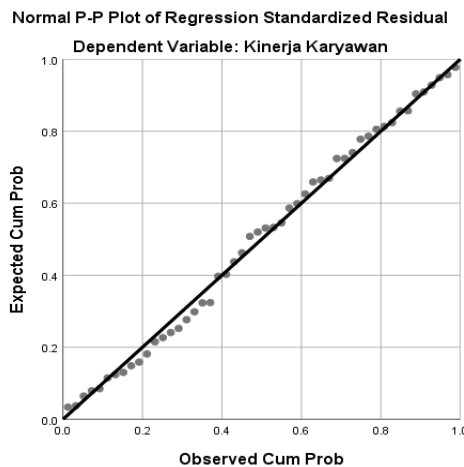
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Selanjutnya dalam gambar 2 dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan linieritas data.



Gambar. 3 Uji Normalitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa nilai residual berdistribusikan normal menggambarkan penyebaran data disepanjang garis P-P merat mengikuti arah garis diagonal.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya yaitu kompensasi dalam hal gaji dan upah yang sesuai, menerima asuransi, fasilitas, dan serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Purwanto (2011) mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia) dimana Purwanto juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karir suatu karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja dari karyawan itu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Negara (2014) mengenai Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang baik akan juga meningkatkan kinerja dari karyawan PT Marga Dwigatuna Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yuniarsih (2011: 125), yang mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penghargaan/penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan membutuhkan suatu hal yang perlu mereka kejar agar kinerja mereka semakin tinggi. Hal-hal seperti kebutuhan untuk diakui oleh sesama, mendapatkan persetujuan dari orang lain serta memimpin suatu proyek dapat membuat karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu.

2. Implikasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini telah dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karir suatu karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja dari karyawan itu. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang melibatkan kedua belah pihak baik itu dari pihak karyawan maupun dari pihak perusahaan atau organisasi.

3. Implikasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang baik akan juga meningkatkan kinerja dari karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwigatuna Manado.
2. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwigatuna Manado.
3. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwigatuna Manado.
4. Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwigatuna Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran diuraikan sebagai berikut:

Pertama, motivasi merupakan hal yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal.

Kedua, pengembangan karir merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh karyawan PT Marga Dwigatuna Manado. Perusahaan harus dapat merumuskan pengembangan karir yang terbaik yang mampu mengakomodasi kepentingan karyawan secara pribadi dan kepentingan perusahaan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan melihat bahwa ada kesempatan yang baik dalam karirnya maka hal itu akan meningkatkan kinerjanya.

Ketiga, pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial yang cukup akan mampu membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga akan merasa

dihargai dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidaklah sia-sia sehingga mereka akan bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, M.Y., Mananeke, L., dan Dotulong, L.O.H. 2014. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. *E journal UNSRAT vol 2 no 2: Jurnal EMBA (2017)*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4809>. Diakses pada 19 November 2018.
- Dessler., dan Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hadiwiryo, Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Negara, N.M.C.M.A. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Vol 4 no. E-ISSN 2599-1426*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/4517>. Di akses tanggal 24 September 2018.
- Purwanto, S.B. 2011. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)*. Malang.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *e-JOURNAL UNISRI. ISSN : 0853 – 7054*. <https://ejournal.unisri.ac.id/>. Diakses tanggal 24 September 2018
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Tumewu, E.L., Lumanaw, B., dan Ogi, I. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Kepuasan Kerja Karyawan Reborn Creative Center (Event Organizer) Manado. *Jurnal EMBA. vol 5 no 3. ISSN 2303-1774*. UNSRAT. Hal 532-542. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/45>. Diakses pada 24 September 2018.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Yamin, Sofyan., dan Kurniawan, Heri. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yuniarsih, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Jakarta.