

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO***EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO*

Oleh :

Trivenia Manopo¹**Bernhard Tewal²****Jane G. Poluan³**^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

triveniamanopo@gmail.comtewalb@yahoo.comjanepoluan@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia (SDM) berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan pengembangan karir serta memberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh dalam melakukan rencana karirnya, serta memberikan kompensasi sebagai timbal balik bagi karyawan – karyawan yang dimilikinya dan memberikan motivasi kepada karyawan agar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 75 karyawan dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Accidental Sampling*, karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini mengartikan bahwa karyawan pada PT. Air Manado sebaiknya meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya serta motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, agar kinerja karyawan dapat lebih baik. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci : pengembangan karir, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract : Human resources (HR) plays an active roler in every organizational activity because humans become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals. The company is committed to improving career development while also giving employees an opportunity to grow in their career plans. As well as providing compensatio.n as a reciprocal for its employees and provide motivation to employees to positively affect employee performance. the goal to be achieved in this research is to know the influence of carrer development, compensation, and work motivation on employee performance at PT. Air Manado. The Analytical method used is multiple linear regression analysis. The sample uses is 75 employees and the sampling method is *Accidental Sampling*, employees in the company are sampled. The results show that career development, compensation, and work motivation affect employee performance. This means that employees at PT. Air Manado should improve career development and compensation given by the company to its employees and motivation of work of the employees themselves, so that employee performance can be better. With high employee performance will contribute to the progress and success of the company.

Keywords : career development, compensation, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek teknologi yang dimiliki perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang mengoperasikan dan dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Pengembangan karir tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karier tertentu yang membuat perubahan ke arah positif dalam karier mereka. Dengan pengembangan karier diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan (Septyawati, 2010).

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya, (Sofyandi, 2008:159). Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Anoraga (2005), mengatakan bahwa "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi juga dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Mengapa motivasi perlu mendapatkan perhatian karena motivasi yang tinggi membuat pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi tingkat absensi karena malas dan membuat karyawan merasa betah bekerja. motivasi karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Air Manado merupakan organisasi yang bergerak di bidang Jasa. Perusahaan tersebut bertugas melaksanakan kegiatan administratif dan operasional perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan sering mendapat sorotan mengenai kinerjanya demikian juga halnya terjadi pada PT. Air Manado, karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting di mana sebuah organisasi akan dapat bertahan dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan kompensasi dan pengembangan karier yang baik. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja kerja yang di capai agar supaya perkembangan perusahaan bisa naik lebih pesat dan tidak terjadi penurunan, penurunan kinerja kerja karyawan dapat terjadi karena adanya pengembangan karir dan kompensasi yang tidak sesuai serta motivasi kerja karyawan yang menurun, sehingga perusahaan harus melakukan kebijakan yang dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Maka dari itu diperlukan dorongan agar sumber daya manusia dapat termotivasi misalnya diberikan pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
2. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado

4. Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012 : 10).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu (Supriyono, 2010 : 281).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Alfajar dan Heru , 2010 : 130).

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan (Suwatno dan Priansa, 2011 : 220).

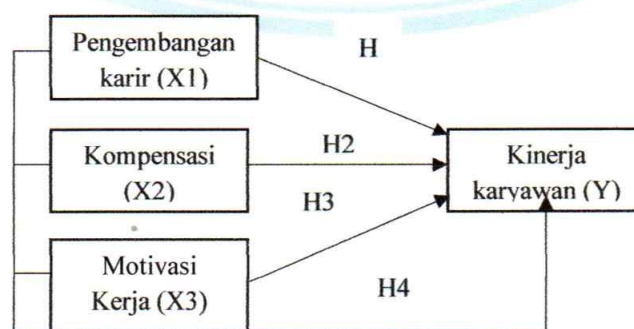
Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihot dan Hariandja, 2009:320).

Penelitian Terdahulu

Arief, Sri dan Syaharudin (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember. b) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember. c) Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Best Finance Indonesia Cabang Jember.

Yusnita dan Purnama (2014), dengan judul penelitian ini pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman diperoleh = 0,637 artinya terdapat hubungan kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan. Dan hasil Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh $KD = 41\%$ artinya bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi turun-naiknya Kinerja karyawan sebesar 41%,. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $(5,665) > (2,01174)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dan Kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dikategorikan pada jenis penelitian asosiatif. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Air Manado dimulai dari tanggal 28 September 2017 sampai dengan 9 November 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Air Manado sebanyak 240 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan
3. Observasi
4. Wawancara
5. Kuesioner

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis itu sendiri menurut Sugiyono (2007; 284), yaitu :

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

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
 X₁ = Pengembangan karir
 X₂ = Kompensasi
 X₃ = Motivasi kerja
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien masing – masing variabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,546	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,560	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,592	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,655	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,505	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,523	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,549	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,420	0.2272	0,000	0,05	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,353	0.2272	0,002	0,05	Valid
	X2.2	0,427	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,456	0.2272	0,000	0,05	Valid

	X2.4	0,549	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,614	0.2272	0,000	,05	Valid
	X2.6	0,649	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,315	0.2272	0,006	0,05	Valid
	X2.8	0,422	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,452	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,335	0.2272	0,003	0,05	Valid
	X2.11	0,412	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,473	0.2272	0,000	0,05	Valid
Motivasi	X3.1	0,497	0.2272	0,000	0,05	Valid
Kerja (X3)	X3.2	0,559	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,638	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,606	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,554	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,502	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,470	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,377	0.2272	0,001	0,05	Valid
	X3.9	0,247	0.2272	0,033	0,05	Valid
	X3.10	0,503	0.2272	0,000	0,05	Valid
	X3.11	0,290	0.2272	0,012	0,05	Valid
Kinerja	Y.1	0,577	0.2272	0,000	0,05	Valid
Karyawan (Y)	Y.2	0,573	0.2272	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,613	0.2272	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,608	0.2272	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,548	0.2272	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,472	0.2272	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,548	0.2272	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,406	0.2272	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah (2017)

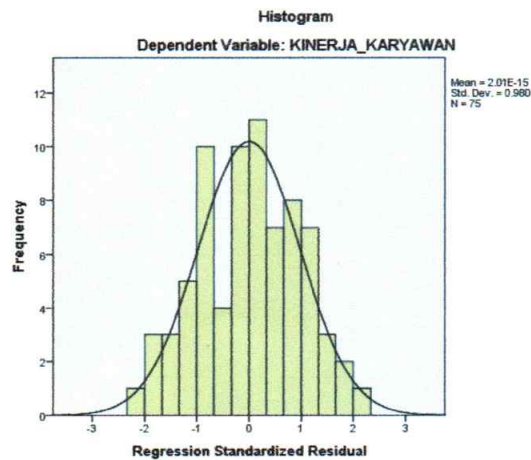
Hasil yang didapatkan adalah semua pernyataan dikatakan valid Karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0.2272.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,733	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,720	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,704	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,718	Reliabel

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah reliable, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Histogram Regression***Sumber: Data diolah (2017)*

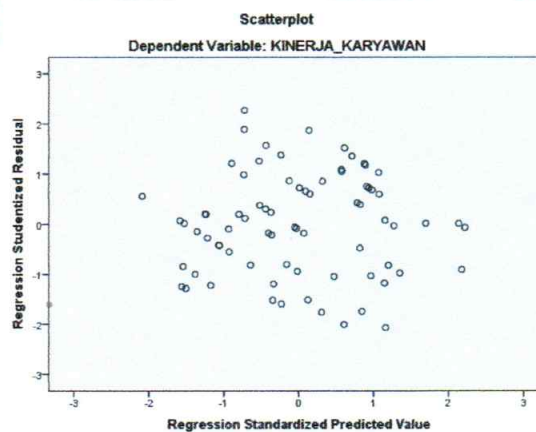
Kurva normal pada gambar 2 menunjukkan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	1,231	0,812	Non Multikolonearitas
Kompensasi (X2)	1,252	0,798	Non Multikolonearitas
Motivasi Kerja (X3)	1,444	0,693	Non Multikolonearitas

Sumber: Data diolah (2017)

Semua variabel bebas (Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja) memiliki nilai VIF < 10 dan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Scatterplot***Sumber: Data diolah (2017)*

Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan adalah uji heterokedastisitas yang menampakkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi banyak layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 4. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.446	.29767

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PENGEMBANGAN_KARIR, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil pada tabel 4 dengan bantuan program *SPSS version 22*, maka dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi antara Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,626, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 68,4%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square* adalah 0,468 yang menunjukkan bahwa 46,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja sementara sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Unstandardized Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.321	.521
	PENGEMBANGAN_KARIR	.529	.110
	KOMPENSASI	.045	.070
	MOTIVASI_KERJA	.365	.122

Sumber: Data Diolah (2017)

$$Y = 0,321 + 0,529X_1 + 0,045X_2 - 0,365X_3$$

1. Nilai constant sebesar 0,321 memberikan pengertian bahwa jika faktor pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 0,321 satuan
2. Koefisien pengembangan karir (X1) memberikan nilai positif sebesar 0,529. Artinya setiap satuan perubahan (X1) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,529 satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien kompensasi (X2) memberikan nilai positif sebesar 0,045. Artinya setiap satuan perubahan (X2) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,045 satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien motivasi kerja (X3) memberikan nilai positif sebesar 0,365. Artinya setiap satuan perubahan (X3) akan mempengaruhi upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,365 satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 ANOVA^a

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.538	3	1.846	20.833	.000 ^b
Residual	6.291	71	.089		

Total	11.829	74
-------	--------	----

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PENGEMBANGAN_KARIR, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah (2017)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan F_{hitung} 20,833, dengan signifikansi 0,000, sedangkan $F_{tabel} = 2.73$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,833 > 2,73$) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja) secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 7. Coefficients**

		Coefficients					
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	.321	.521		.616	.540	
	PENGEMBANGAN_KARIR	.529	.110	.460	4.792	.000	
	KOMPENSASI	.045	.070	.063	.650	.518	
	MOTIVASI_KERJA	.365	.122	.312	3.004	.004	

Sumber: data diolah (2017)

1. Pada tabel 7

nilai signifikan Pengembangan Karir diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,792 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,994, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- Pada tabel 7 nilai signifikan Kompensasi 0,650 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,994, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,518 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_2 dan menolak H_0 . Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pada tabel 7 nilai signifikan Motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,004 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,994, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_3 dan menolak H_0 . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan Karir mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi instansi yaitu PT. Air Manado untuk lebih meningkatkan pengembangan karir agar terjadi peningkatan dalam kinerja dan keuntungan bagi instansi. Dengan adanya pengembangan karir yang terus naik maka karyawan akan tetap setia pada perusahaan dan akan mengurangi tingkat permintaan berhenti dari pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Pada penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, mungkin saja terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan tepat dan adil dengan mempertimbangkan prestasi kerja karyawannya, posisi dalam perusahaan, kemampuan perusahaan itu sendiri, kondisi perekonomian, juga undang – undang yang

berlaku maka karyawan bisa untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi harusnya dapat memberikan kepuasan kerja karena kebutuhan karyawan dapat terpenuhi secara fisik, status sosial, dan egoistiknya dan dengan adanya kompensasi yang baik maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan meyakini dan menaati peraturan – peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, pentingnya bagi PT. Air Manado untuk lebih memperhatikan dan mengevaluasi pemberian kompensasi untuk karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan dan juga tentunya untuk perusahaan itu sendiri supaya lebih baik kedepannya terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Air Manado, hal ini berarti bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan, dan untuk Motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan itu sendiri maupun instansi.

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan, dan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pengembangan karir yang dilakukan dan di dorong oleh motivasi kerja dalam pencapaian kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado
2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
4. Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi PT. Air Manado mengingat pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti instansi harus lebih melihat dan meningkatkan pengembangan karir serta memberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh dalam melakukan rencana karir, serta memberi pelatihan. Dengan adanya pengembangan karir yang terus naik maka karyawan akan tetap setia pada perusahaan dan akan mengurangi tingkat permintaan berhenti dari pekerjaan. Begitu juga dengan kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi dan juga disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang diberikan harus sesuai dengan kinerja kerja yang dicapai karyawan dan perusahaan harus memperhatikan fasilitas kantor yang ada agar supaya karyawan nyaman dan semangat untuk bekerja karena di dukung dengan adanya fasilitas yang memadai. Dan untuk Motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan itu sendiri maupun instansi.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar, Siti dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Rineka Cipta, Jakarta
- Arief, B., Sri, L., dan Syaharudin, M. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa. <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/73723/ARIEF%20BHAKTI%20ANGGARA.pdf?sequence=1>. Diakses Tanggal 16 November 2017. Hal 1-5
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Marihot, dan Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai) Cetakan Kelima*. Grasindo, Jakarta
- Septyawati, Nise. 2010. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (Persero)*. <http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=rea>. Diakses Tanggal 14 November 2017.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*: Alfabeta. Bandung
- Supriyono, Rakhmat. 2010. *Desain Komunikasi Visual: Teori dan Aplikasi*. Andi, Yogyakarta
- Suwatno, Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Yusnita, dan Purnama, S.I. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (DANONE AQUA)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE) Vol 04, No. 01, Hal 23-27