

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASURANSI UMUM BUMIDA 1967  
CABANG SURABAYA**

Miftha Chul Azari<sup>1</sup>, I Dewa Ketut Raka Ardiana<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [mifthachulazari@gmail.com](mailto:mifthachulazari@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of the study is to prove and analyze the effect of motivation, compensation, partial and simultaneous career development on performance in PT. Bumida General Insurance 1967 Surabaya Branch. This type of research uses quantitative methods. The sample population is 60 employees working in PT. Bumida General Insurance 1967 Surabaya Branch. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique. The data collection technique used in this study was a survey technique with a questionnaire instrument. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of the analysis can be concluded that partially Motivation does not have a significant and positive effect on Employee Performance at PT. BUMIDA General Insurance 1967 Surabaya, but Compensation and Career Development partially have a significant and positive effect on Employee Performance at PT. BUMIDA General Insurance 1967 Surabaya. Meanwhile, simultaneously Motivation, Compensation and Career Development have a significant and positive effect on Employee Performance at PT. BUMIDA General Insurance 1967 Surabaya.*

**Keywords : Motivation, Compensation, Career Development, Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Perusahaan asuransi adalah perusahaan yang mengendalikan risiko dengan cara mengalihkan atau mentransfer risiko dari satu pihak kepada pihak lain. Sehingga aktivitas keseharian perusahaan adalah mengelola risiko dari pihak tertanggung. Secara umum asuransi dipergunakan karena kita sebagai manusia memiliki sifat tidak kekal. Manusia dalam hidupnya selalu dihadapkan pada peristiwa yang tidak terduga yang akan terjadi, yang dapat menimbulkan kerugian bagi perorangan atau perusahaan. Risiko merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dengan kehidupan, karena segala aktivitasnya mengandung risiko. Jadi, risiko merupakan ketidak pastian atau kemungkinan terjadinya sesuatu yang apa bila terjadinya dapat mengakibatkan kerugian.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir yang tinggi, Suatu keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan pada PT.

Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya mempunyai banyak motivasi dari setiap karyawan, yang nantinya Motivasi dari setiap karyawan tersebut yang akan memberikan pandangan tersendiri sehingga mendapatkan suatu hasil yang maksimal. Sesuai pendapat dari penelitian Gainer Frisky Lakoy (2013), hasil dari penelitian ini motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Upaya dari suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan pengelolaan SDM yang harus meningkat, selain Motivasi yang menjadi faktor dari kinerja karyawan, Kompensasi juga menjadi sorotan perusahaan dalam peningkatan kualitas dari perusahaan, hal ini juga didukung oleh IDK Raka Ardiana, dkk (2019) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Kalimantan Selatan.

Pentingnya kompensasi yang dimiliki oleh suatu karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya, pastinya bisa membuat PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya lebih berkualitas dalam menghadapi permasalahan serta bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Tidak hanya dengan Motivasi dan Kompensasi aja yang merupakan faktor dari kinerja karyawan, ternyata pengembangan karir juga merupakan faktor pendukung dari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi mempunyai pengembangan karir yang berbeda-beda, pengembangan karir itu yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Hal itu juga di dukung oleh penelitian Ni Komang Sisi Sania Natalia, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih

semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Jadi, tanpa adanya motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai kompensasi dan perkembangan karir yang tinggi.

Fenomena yang terjadi selama beberapa tahun terakhir yang adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya yang dimana motivasi karyawan yang rendah, kompensasi yang diberikan pada perusahaan juga kurang dan pengembangan karir pada perusahaan yang sangat lambat.

Berdasarkan uraian yang diatas maka peneliti tertarik meneliti kembali beberapa variabel yaitu Motivasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Yang Di Kaitkan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komperensif dari variabel-variabel ini.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dituliskan tujuan penelitian untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian MSDM ini sejalan dengan kajian Dessler (2017) bahwa MSDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK.

## **2. Motivasi**

Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Sedangkan menurut Siagian, (2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

## **3. Kompensasi**

Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko dalam Sutrisno (2017:183) menyatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

## **4. Pengembangan karir**

Zainal, V. R. et al (2015:212) Pengembangan karir adalah sebuah proses meningkatkan kemampuan kerja yang dapat dicapai seseorang dalam dunia untuk mencapai jenjang karier yang diinginkan. Widodo (2015:23) Pengembangan Karir juga diartikan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, dan pemenuhan karir individu.

## **5. Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah serangkaian sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi pegawai akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik dari pada pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah. (Robbins dan Judge, 2013:124). Hal ini didukung dalam penelitian Berliando Silas dkk (2019), dalam penilelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. MARGA DWITAGUNA MANADO. dalam penelitiannya ini bahwa motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kutipan Sikula dalam Mangkunegara (2014:84) “kompensasi sangat penting bagi karyawanmaupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Hal ini didukung dari penelitian IDK Raka Ardiana, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa

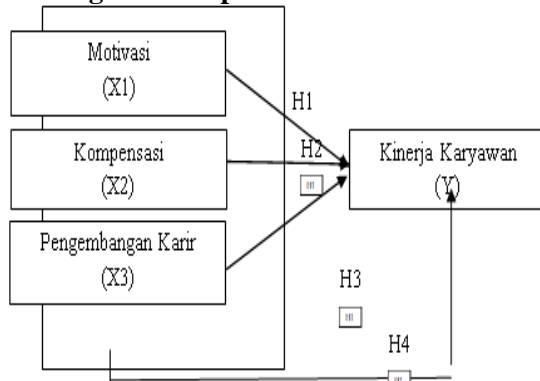
kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan karier dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karier yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun salah satu faktor yang harus ditingkatkan adalah keterlibatan dalam suatu pekerjaan serta kedisiplinan dalam bekerja (Wansaga et al., 2016). Setiap karyawan memiliki tuntutan tersendiri di perusahaan untuk mengembangkan kariernya. Ketika sikap terhadap pengembangan karier karyawan tersebut cenderung positif, seperti memiliki prestasi yang baik, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, bekerja dengan profesional, dikenal oleh pihak lain dan setia terhadap organisasi (Rizka, 2013).

Hal ini didukung oleh penelitian Ni Komang Sisi Sania Natalia, I Gusti Salit Ketut Netra (2020) dalam penelitian yang berjudul Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Badung. Hasilnya ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya
- H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya
- H3 : Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya
- H4 : Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada subjek penelitian yang terkait dengan topik yang akan diteliti secara tertulis. Untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini data akan diolah menggunakan SPSS 16.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No.163, RT.005/RW.04, Darmo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur 60241. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai Juni 2022.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) yang di desain dalam bentuk google form.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Cabang Surabaya yang berjumlah berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuesioner. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

### **Definisi Variabel dan Definisi Operasional Devinisi Variabel**

Definisi variabel-variabel dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi (X1)  
Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.
- b. Kompensasi (X2)  
Dessler dalam Badriyah (2015:154) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai itu.

- c. Pengembangan Karir (X3)  
Menurut Andrew J. Fubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2015:77) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas kepegawaian dalam perencanaan karier masa depan dan pengembangan diri mereka secara maksimum di perusahaan.
- d. Kinerja Karyawan (Y)  
Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### **Devinisi Operasional**

Devinisi Operasional adalah definisi yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian, khususnya pada penelitian kuantitatif. Berikut indikator-indikator dalam variabel-variabel penelitian:

- a) Motivasi  
Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017) indikator-indikator dari motivasi antara lain:
  1. Keptuhan fisik/fisiologi
  2. Keptuhan rasa aman dan keselamatan
  3. Keptuhan social
  4. Keptuhan akan penghargaan
  5. Keptuhan aktualisasi diri
- b.) Kompensasi  
Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:
  1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
    - a) Keadilan dalam pemberian gaji
    - b) Kelayakan dalam pemberian gaji, dan
    - c) Ketepatan waktu dalam pemberian gaji
  2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk

memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a) Keadilan dalam pemberian insentif
  - b) Kelayakan dalam pemberian insentif, dan
  - c) Ketepatan waktu dalam pemberian insentif. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
    - a) Keadilan dalam pemberian bonus
    - b) Kelayakan dalam pemberian bonus, dan
    - c) Ketepatan waktu dalam pemberian bonus
  4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
    - a) Pemberian tunjangan kesehatan
    - b) Pemberian tunjangan hari raya, dan
    - c) Pemberian tunjangan kecelakaan
  5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja
  6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi
- c.) Pengembangan Karir  
Menurut (Siagian 2014) indikator-indikator pengembangan karir, diantaranya :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
  2. Kepedulian para atasan langsung
  3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
  4. Adanya minat untuk dipromosikan
  5. Tingkat kepuasan
- d.) Kinerja Karyawan  
Mathis dan Jackson dalam Hendro (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja, yaitu:
1. Kualitas kerja
  2. Kuantitas kerja
  3. Ketepatan waktu
  4. Kerja sama

### Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Editing (Pemeriksaan Data) yaitu proses peneliti memeriksa kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik dan dapat diolah dengan baik.
2. Coding Data (Pemberian Kode pada data) yaitu kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/ bilangan.
3. Tabulasi (Pentabelan) yaitu kegiatan memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.
4. Verifikasi Data yaitu proses pencocokan data dan lampiran berkas, jika ada ketidaksesuaian antara isian dan lampiran.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 16. Sebagai alat untuk menghitung, menganalisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y : Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)  
 a : Konstanta  
 X1 : Variabel Independent (Motivasi)  
 X2 : Variabel Independent (Kompensasi)  
 X3 : Variabel Independent (Pengembangan Karir)  
 b1b2b3 : Koefisien Garis Regresi  
 e : Error

Untuk mencari besarnya konstanta dan koefisien regresi, digunakan alat bantu perangkat lunak komputer dengan program SPSS 16.

1. Analisis *R Square* (koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Pengujian Hipotesis dan Analisis Data**

**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara Bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen

Rumus Uji F

$$F = \frac{R^2(K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

- Dimana :  
 $R^2$  : Koefisien korelasi berganda  
 n : Jumlah sampel  
 k : Jumlah variabel bebas

Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau

tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , dan f hitung  $> f$  tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , dan f hitung  $< f$  tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan t hitung  $< t$  tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Menghitung Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t : Distribusi t  
 r : Koefisien korelasi parsial  
 $r^2$  : Koefisien determinasi  
 n : Jumlah data

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Untuk

mempermudah analisis digunakan bantuan komputer program SPSS. Sugiyono (2018:134) menyatakan bahwa uji validitas dapat dijalankan menggunakan korelasi nilai dengan pertanyaan dengannilai variabel total. (correlated item–total correlation) dengan kriteria apabila nilai correlated item–total correlation > 0,3, maka butir instrumen dikatakan valid.

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
Motivasi	X <sub>1,1</sub>	0,826	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,765	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,864	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,919	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,825	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,819	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,821	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,760	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,696	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,630	Valid
Kompensasi	X <sub>2,1</sub>	0,786	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,806	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,740	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,691	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,822	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,777	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,842	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,717	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,655	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,696	Valid
	X <sub>2,11</sub>	0,795	Valid
	X <sub>2,12</sub>	0,622	Valid
Pengembangan Karir	X <sub>3,1</sub>	0,751	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,783	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,705	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,829	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,703	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,687	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,853	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,705	Valid
	X <sub>3,9</sub>	0,738	Valid
	X <sub>3,10</sub>	0,702	Valid
Kinerja Karyawan	Y <sub>1</sub>	0,721	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,586	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,842	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,707	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,865	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,826	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,620	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,860	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan valid, karena mempunyai nilai correlated item–total correlation > 0,3.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2011: 47). Dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha* > 0.6, berikut hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0.931	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.926	0.6	Reliabel
Pengembangan Karir	0.909	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.886	0.6	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

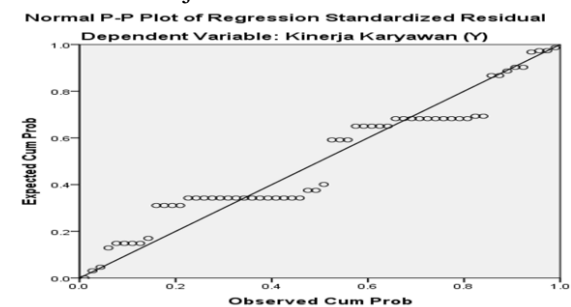
Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel *Coupon Sales Promotion, Online Customer Review, Perceived Enjoyment, dan Repurchase Intention* menunjukkan reliabel semua, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui bahwa hasil pengumpulan data mengikuti distribusi kurve normal atau tidak, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas sebagai berikut ini hasilnya :

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat normal *probability plot*. Gambar berikut ini digunakan untuk mendeteksi terjadi normalitas data.



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Lampiran 6



Dari gambar 2 diketahui bahwa plot atau titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut.

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

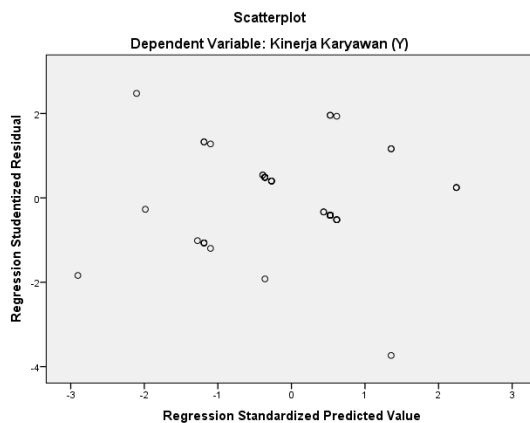
Variabel	VIF
Motivasi	2.339
Kompensasi	1.906
Pengembangan Karir	2.264

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada seluruh variabel di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dibawah berikut.



**Gambar 3 Uji Heterokedastisitas**

Dari Gambar 4.2 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastistas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS for windows maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 4

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.263	0.358	
Motivasi	-0.038	0.109	-0.050
Kompensasi	0.376	0.118	0.411
Pengembangan Karir	0.389	0.130	0.420

Sumber: Lampiran 6, diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = 1,263 - 0.038 X_1 + 0.376 X_2 + 0.389 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Pengembangan Karir

1. Dalam persamaan jalur tersebut diperoleh hasil bahwa nilai β<sub>0</sub> (konstanta) positif yakni sebesar 1,263 sehingga dapat diartikan bahwa apabila Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 1,263.
2. Motivasi mempunyai nilai sebesar -0,038, artinya apabila variabel Motivasi turun satu satuan akan mengurangi Kinerja Karyawan sebesar -0,038 satuan.
3. Kompensasi mempunyai nilai sebesar 0,376, artinya apabila variabel Kompensasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,376 satuan.
4. Pengembangan Karir mempunyai nilai sebesar 0,389, artinya apabila variabel Pengembangan Karir naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0,389 satuan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan

perkiraan dalam analisis regresi. Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen

**Tabel 5**  
**Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.714 <sup>a</sup>	0.509	0.483	0.427

Sumber: Lampiran 6, diolah

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,509$  yang berarti bahwa sebesar 50,9% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Adapun perumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_i = 0$ : Artinya, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_i \neq 0$ : Artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2016) cara melakukan uji  $t$  adalah dengan membandingkan nilai statistik  $t$  dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik  $t$  hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai  $t$  tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian uji  $t$  dari

masing-masing variabel seperti pada tabel berikut.

**Tabel 6**  
**Uji t (Uji Parsial)**

Model Anova	t <sub>hitung</sub>	t Sig.
Motivasi	-0.347	0.730
Kompensasi	3.179	0.002
Pengembangan Karir	2.984	0.004

Sumber Data: Lampiran 6, diolah

#### a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi pada uji  $t$  adalah 0,730 atau  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi pada uji  $t$  adalah 0,002 atau  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

#### c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Pengembangan Karir pada uji  $t$  adalah 0,004 atau  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji  $F$  dilakukan dengan membandingkan  $F$  hasil perhitungan dengan nilai  $F$  menurut tabel. Bila nilai  $F$  hitung lebih besar daripada nilai  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan meneri  $H_1$ .

**Tabel 7 Uji F (Simultan)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.619	3	3.540	19.376	.000 <sup>a</sup>
Residual	10.231	56	.183		
Total	20.850	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,376 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 atau Sig. (0,000) kurang dari 0,05.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.730 yang berarti lebih besar dari 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya” adalah terbukti dan dapat dinyatakan ditolak. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah Negatif. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin rendah Motivasi maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya, sebaliknya semakin tinggi Motivasi akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Hidayat, (2021) juga menyimpulkan hasil yang sama yaitu Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dkk. (2015); Dewi, dkk (2016); dan Berliando Silas dkk (2019),

yang menunjukkan bahwa motivasi baik secara simultan atau parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.002 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya, sebaliknya semakin rendah Kompensasi akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki Kinerja yang baik akan menentukan hasil kompensasi yang diperoleh. Hal ini didukung dari penelitian IDK Raka Ardiana, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Berliando Silas dkk (2019); Fransisca Oktavia Nooh dkk (2017) dan Gainer Frisky Lakoy (2013) juga memberikan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun paa penelitian Gainer Frisky Lakoy (2013) kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.004 yang berarti lebih kecil dari 0.05.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin tinggi Pengembangan Karir maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya, sebaliknya semakin rendah Pengembangan Karir akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Pengembangan karier dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karier yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun salah satu faktor yang harus ditingkatkan adalah keterlibatan dalam suatu pekerjaan serta kedisiplinan dalam bekerja (Wansaga et al., 2016). Setiap karyawan memiliki tuntutan tersendiri di perusahaan untuk mengembangkan kariernya. Ketika sikap terhadap pengembangan karier karyawan tersebut cenderung positif, seperti memiliki prestasi yang baik, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, bekerja dengan profesional, dikenal oleh pihak lain dan setia terhadap organisasi (Rizka, 2013). Hal ini didukung oleh penelitian Ni Komang Sisi Sania Natalia, I Gusti Salit Ketut Netra (2020) dalam penelitian yang berjudul Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Badung. Hasilnya ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi, Kompensasi dan

Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Pengaruh ketiga variabel tersebut adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah yang artinya, semakin tinggi Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya, sebaliknya semakin rendah Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu apabila mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Selain motivasi dan kompensasi, perusahaan juga perlu menaruh perhatian pada pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan. Motivasi, kompensasi dan perkembangan karir dapat terpenuhi dengan baik maka akan menciptakan kinerja yang disesuaikan dengan wewenang atau tugas masing-masing serta beban setiap individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi dapat secara optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Sari (2018) menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel motivasi, perkembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri, (2020) yang menemukan bahwa hubungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama “Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya”, dapat dinyatakan ditolak.
- 2) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya”, dapat dinyatakan diterima.
- 3) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya”, dapat dinyatakan diterima.
- 4) Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat “Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya”, dapat dinyatakan diterima.

#### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Asuransi Umum BUMIDA 1967 Surabaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, hendaknya lebih memperhatikan Motivasi yang ada karena hal ini merupakan faktor yang paling penting dalam mendorong kinerja karyawan agar lebih baik.
2. Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama,

maka disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andini Setiani, A. W. (*VOL 4 NO 2 September 2021 jurnal ilmiah akuntantansi dan keuangan*). Pengertian Kompensasi.
- Berliando Silas, A. G. (*Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4630-4638*). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado).
- Dhea Amelia, K. H. (*Volume 10 Nomor 1 Tahun 2020, Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika, Jakarta*). Pengertian Pengembangan Karir
- Fachrezi, H. K. (*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119*)). Pengertian Motivasi.
- Fitri Wulandari, M. (2020). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Fransisca Oktavia Nooh, J. L. (*Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2917-2926*). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*
- Henni Marlinah, D. A. (Vol. 3, No.2, Juli 2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *JURNAL DISRUPSI BISNIS*.
- IDK Raka Ardiana, M. R. (*JMM17 Volume.6 Isu.02 2019, Hal. 53-66*). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Individu Dan Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Kalimantan Selatan.
- Lakoy, G. F. (Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 771-781). Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan

Penanggulangan Bencana Daerah  
Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.

Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2 , September 2020*). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Ni Komang Sisi Sania Natalia, I. G. (Vol. 9, No. 4, 2020 : 1507-1526). pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*.

Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, I. W. ( Vol. 5, No.9, 2016 :5494-5523). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART GALLERY. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

Nurul, U. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Pegantar Manajemen"*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Makasar

Winata, E. (Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilman*.