

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh di Denpasar

Gusti Ayu Supastini Pradnyani⁽¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha⁽²⁾
I Komang Gede⁽³⁾

^{(1) (2) (3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ayu.supastini01@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to assess how career development, compensation, and motivation impact the performance of employees at Moena Fresh Denpasar. Thirty-two respondents participated in this research. Several analytical methods were utilized, such as assessing validity, analyzing reliability, evaluating classical assumptions, conducting multiple linear regression, analyzing coefficient of determination, performing T-tests, and conducting F-tests. The findings indicate that career advancement positively influences employee performance, as does compensation and motivation. Furthermore, when considering all three factors simultaneously, they collectively demonstrate a significant impact on employee performance. These variables jointly contribute to 65% of the variance in employee performance. Recommendations stemming from this study include incentivizing employees who meet targets, providing consistent training opportunities, establishing incentive structures commensurate with employee achievement levels, and consistently recognizing outstanding employee performance at Moena Fresh Denpasar
Keywords: Career Development; Compensation; Motivation; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menilai dampak dari pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Moena Fresh Denpasar. Sampel penelitian terdiri dari 32 responden. Berbagai teknik analisis data yang dipakai termasuk pengujian validitas, analisis reliabilitas, evaluasi asumsi klasik, regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perkembangan karier memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana juga dengan kompensasi dan motivasi. Selain itu, ketika ketiga faktor tersebut dipertimbangkan secara simultan, mereka secara bersama-sama menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Rekomendasi yang diusulkan dari penelitian ini meliputi pemberian insentif kepada karyawan yang mencapai target, penyelenggaraan pelatihan secara berkala, pembentukan kebijakan insentif yang sesuai dengan tingkat pencapaian target karyawan, dan pengakuan yang konsisten terhadap kinerja luar biasa karyawan di Moena Fresh Denpasar.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

SDM merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam organisasi, yang meliputi semua individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi (Hamadi, 2016). Kualitas manajemen sumber daya manusia yang profesional sangat menentukan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan daya saingnya. Secara teoritis terdapat beragam cara untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi. Pengembangan karir merupakan strategi yang diterapkan oleh organisasi untuk mengelola dan mengatur perkembangan karir para karyawan. Ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan atas jalur karir individu di dalam organisasi (Sinambela, 2019). Menurut (Dessler, 2017) bayaran yang diberikan kepada karyawan dan segala hal terkait dengannya merupakan definisi dari kompensasi. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk menunjukkan tingkat usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut memenuhi berbagai kebutuhan individu (Robbins & Judge, 2018).

Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, Moena Fresh sangat bergantung pada kinerja yang optimal dari seluruh karyawan. Karyawan diharapkan memiliki kepribadian yang baik dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan Moena fresh dinyatakan produktif dan tidak produktif salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadirannya. Kehadiran juga merupakan salah satu hal penting dalam menunjang kinerja yang optimal dari para karyawan. Adapun data tingkat kehadiran karyawan Moena Fresh Denpasar pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan Moena Fresh di Denpasar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Ketidakhadiran/ Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
Januari	32	25	800	28	3.5%
Februari	32	24	768	25	3.3%
Maret	32	25	800	22	2.8%
April	32	18	576	25	4.3%
Mei	32	27	864	37	4.3%
Juni	32	24	768	24	3.1%
Juli	32	27	864	30	3.5%
Agustus	32	27	864	31	3.6%
September	32	26	832	26	3.1%
Oktober	32	27	864	25	2.9%
November	32	26	832	29	3.5%
Desember	32	23	736	27	3.7%
Jumlah		299	9568	329	3.5%

Sumber : Manajer Umum Moena Fresh Denpasar (2024)

Dari tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan Moena Fresh Denpasar adalah sedang karena memiliki rata-rata tingkat absensi sebesar 3.5% dan dapat

dikatakan bahwa karyawan memiliki tingkat absensi yang kurang optimal. Jika kondisi seperti ini dibiarkan terus menerus, maka dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya efektivitas dan efisiensi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif.

Rendahnya tingkat kehadiran para karyawan juga didukung oleh kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Motivasi merupakan pendorong yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku secara khusus (Amstrong, 1990). Ketika Karyawan Moena Fresh memiliki tingkat motivasi yang rendah maka akan berdampak pada hasil kerja yang mereka berikan pada perusahaan kurang maksimal.

Peran penting pemimpin perusahaan dalam mendukung pengembangan karir tidak dapat diabaikan, karena pemimpin yang terlibat dan mendukung pengembangan karir dapat memperkuat loyalitas karyawan serta memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Pengembangan karir dapat dilihat dari lamanya masa kerja karyawan dalam perusahaan. Berikut disajikan tabel masa kerja karyawan Moena Fresh Denpasar.

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan Moena Fresh di Denpasar

No	Nama	Lama Bekerja	Jabatan
1	Nyoman Sunarti	5 Tahun	SDM
2	Nyoman Prima Gustami	16 Tahun	Koordinator
3	Ketut Arta	24 Tahun	Penerimaan/Pembelian
4	Ni Made Riastini	22 Tahun	Supervisor
5	I Gede Arnawa	20 Tahun	Driver

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, mewakili pengembangan karir beberapa karyawan yang sudah bekerja cukup lama tetapi menunjukkan perkembangan yang monoton. Data tersebut, menunjukkan bahwa tidak ada peningkatan signifikan dalam tanggung jawab, penugasan proyek yang lebih menantang atau peluang promosi selama periode tertentu.

Karyawan bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, sehingga pemberian Kompensasi yang memadai adalah kunci dalam memotivasi mereka. Kompensasi adalah langkah penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Menurut (Akbar Dkk 2021), Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk segala jenis imbalan dan manfaat finansial adalah bagian integral dari perjanjian kerja mereka. Berikut disajikan data hasil wawancara pra penelitian mengenai kompensasi yang diterima karyawan pada perusahaan Moena Fresh:

Tabel 3. Hasil pra penelitian mengenai Kompensasi di Moena Fresh Denpasar

Pertanyaan	Jawaban				
	STC	TC	KC	C	SC
	1	2	3	4	5
Apakah gaji yang anda dapatkan sudah cukup?	0	8	16	7	1
Apakah insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja anda kepada perusahaan?	0	1	21	10	0
Apakah tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan yang anda harapkan?	0	6	20	6	0
Apakah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk menunjang kinerja anda?	0	1	6	20	5

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan table 1.3 hasil pra penelitian diatas, dapat diuraikan bahwa sebagian besar karyawan Moena Fresh Denpasar merasa bahwa gaji bulanan, insentif, dan tunjangan yang diperoleh dari perusahaan Moena Fresh kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas yang baik dan cukup untuk menunjang kinerja mereka.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Moena Fresh Denpasar

Menurut (Samuel Kaengke 2018), pengembangan karir melibatkan upaya individu untuk meningkatkan diri guna mencapai tujuan karier pribadi, serta memerlukan dukungan dari departemen sumber daya manusia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan struktur organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Luh 2016) dan (Indriani 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh di Denpasar

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Moena Fresh Denpasar

Kompensasi mengacu pada segala bentuk penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang maupun barang, baik diterima secara langsung maupun tidak langsung (Haji Melayu SP Hasibuan, 2014). Hal ini didukung oleh penemuan yang berasal dari penelitian yang dilakukan oleh (Martha & Pratama, 2023) dan (Emil 2021) memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa kompensasi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika Kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, ini bisa mengakibatkan penolakan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh di Denpasar

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Moena Fresh Denpasar

Motivasi merupakan mekanisme yang membangkitkan semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerja secara efektif, berkolaborasi, serta terlibat secara menyeluruh dalam rangka mencapai kepuasan dalam pekerjaan (Haji Melayu SP Hasibuan, 2014). Hasil penelitian dari (Patmanegara dkk 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini motivasi menjadi bahan pertimbangan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh di Denpasar

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Moena Fresh Denpasar

Pengembangan karir melibatkan inisiatif individu dalam meningkatkan kualitas diri untuk mencapai tujuan karier pribadi, disertai dengan dukungan dari departemen sumber daya manusia untuk merancang rencana kerja yang sejalan dengan struktur organisasi perusahaan (I A Komang, 2012). Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan, baik berupa uang tunai maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung (Haji Melayu SP Hasibuan, 2014). Motivasi adalah stimulus yang membangkitkan semangat kerja seseorang, memotivasi mereka untuk bekerja secara kooperatif, efektif, dan terlibat sepenuhnya dalam upaya mencapai kepuasan dalam pekerjaan (Haji Melayu SP Hasibuan, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Silas 2019), yang mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh di Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yang mengacu pada penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan atau dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kojongian, dkk 2016), ditemukan bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di kantor distributor Moena Fresh yang berlokasi di Jl. Kampus Ngurah Rai No.22, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar. Objek dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Moena Fresh Denpasar. Jumlah populasi penelitian ini terdiri dari 32 karyawan Moena Fresh Denpasar. Sampel dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai sampel finite karena jumlahnya dapat diidentifikasi secara pasti dimana jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menerapkan pendekatan sampling jenuh, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data selama penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, tinjauan pustaka dan kuesioner.

Proses analisis data dilakukan melalui serangkaian tahapan sebagai berikut: Pertama, data yang terkumpul diuji untuk validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik kemudian dilakukan, mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel. Selanjutnya, dilakukan uji determinasi untuk menilai seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Kemudian, dilakukan uji signifikansi secara parsial (t-test) untuk mengevaluasi signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji signifikansi secara simultan (F-test) untuk menilai signifikansi keseluruhan model regresi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Pengujian Instrumen

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket	Chronbach's Alpha	Ket
Pengembangan Karir (X1)	No. 1 – 14	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	No. 1 – 8				
Motivasi (X3)	No. 1 – 16				
Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 – 10				

Sumber: data diolah (2024)

Hasil uji instrument menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel seperti yang tercantum dalam Tabel 4, dapat dikategorikan sebagai valid karena hasil dari perhitungan koefisien korelasi yang melebihi 0,30. Demikian pula, hasil uji reliabilitas instrument pada tabel yang sama menunjukkan bahwa instrumen-instrumen variabel dianggap dapat dipercaya karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha yang melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 5. Uji Normalitas (Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test)**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31055559
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.065
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah (2024)

Temuan dari pengujian normalitas yang tercatat dalam Tabel 5 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05. Hasil ini menggambarkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.687	4.366		.386	.702		
	Pengembangan karir	.230	.105	.324	2.195	.037	.519	1.925
	Kompensasi	.315	.149	.296	2.120	.043	.579	1.727
	Motivasi	.227	.083	.362	2.732	.011	.641	1.560

Sumber: data diolah (2014)

ata yang tercatat dalam Tabel 6 mengungkapkan bahwa setiap variabel independen menunjukkan tingkat toleransi yang melebihi ambang batas 0,10. Penilaian Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 10. Hasil ini menegaskan absennya kecenderungan multikolinieritas dalam struktur regresi yang dibentuk.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.975	2.332		2.562	.016
	Pengembangan karir	-.073	.056	-.314	-1.309	.201
	Kompensasi	.153	.079	.437	1.921	.065
	Motivasi	-.052	.044	-.251	-1.162	.255

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 7, dapat diamati bahwa nilai signifikansi dari masing-masing model melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kecenderungan heteroskedastisitas dalam model regresi ini..

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.687	4.366		.386	.702
Pengembangan karir	.230	.105	.324	2.195	.037
Kompensasi	.315	.149	.296	2.120	.043
Motivasi	.227	.083	.362	2.732	.011

Sumber : data diolah (2024)

Informasi dalam tabel tersebut memberikan gambaran mengenai koefisien-koefisien regresi yang dapat digunakan untuk merumuskan persamaan regresi.

$$Y = 1,687 + 0,230X_1 + 0,315X_2 + 0,227X_3 + e$$

$a = 1,687$ Secara statistik, nilai konstanta sebesar 1,687 menunjukkan bahwa dalam kondisi di mana variabel pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan akan tetap sebesar 1,687.

$\beta_1 = 0,230$ Secara statistik, hasil menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,230. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel pengembangan karir akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,230 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.

$\beta_2 = 0,315$ Secara statistik, hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,315. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

$\beta_3 = 0,227$ Secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,227 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) motivasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan

meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,227 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.650	4.536

Sumber : data diolah (2024)

Dari data yang tercantum dalam tabel di atas, koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square adalah 0,650. Ini menandakan bahwa sebanyak 65% variasi dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3). Sisanya, yakni sebesar 35% (100% - 65%), diasumsikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (t-test)

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh Denpasar

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung sebesar 2,195 dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,701, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Moena Fresh Denpasar

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung sebesar 2,120, dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,701, dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari α . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Moena Fresh Denpasar

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung sebesar 2,732 dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,701, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari α . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (f-test)

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1247.867	3	415.956	20.220	.000 ^b
	Residual	576.008	28	20.572		
	Total	1823.875	31			

Sumber : data diolah (2024)

Dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan 3 derajat kebebasan untuk pembilang dan 28 derajat kebebasan untuk penyebut, ditemukan bahwa nilai Ftabel adalah 2,95 dan nilai Fhitung adalah 20,220. Selain itu, signifikansi adalah 0,000 dengan nilai alpha sebesar 0,05. Dengan membandingkan nilai Fhitung yang melebihi nilai Ftabel dan signifikansi yang lebih rendah dari alpha, kesimpulannya adalah H0 ditolak dan H4 diterima. Hal ini menandakan bahwa secara bersama-sama, pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan temuan dari penelitian yang dilakukan di Moena Fresh di Denpasar sebagai berikut: (1) Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Moena Fresh di Denpasar, menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan; (2) Kompensasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Moena Fresh di Denpasar, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan; (3) Motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Moena Fresh di Denpasar, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi yang diberikan oleh perusahaan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebagai saran, disarankan untuk terus melaksanakan program pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan, merumuskan kebijakan insentif yang sesuai dengan pencapaian target karyawan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, seperti pemberian bonus dan promosi jabatan.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
Amstrong, M. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Amstrong, Ed.). PT. Trasindo ASRI Media oleh PT. Elex Media Komputindo Komplek Gramedia.

- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Manajement* (G. Dessler, Ed.). Person Education Limited.
- Emil, M., & DS, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 361. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.297>
- Haji Melayu SP Hasibuan. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- I A Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. A. Komang, Ed.). Graha Ilmu.
- I Gitosudarmo, & I N Sudita. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE Yogyakarta.
- Indriani, N., Sakethi, D., Syarif, A., Ilmu Komputer, J., Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, F., Lampung Jalan Sumantri Brojonegoro No, U., Lampung, B., & Lampung, P. (2020). *Pengembangan Simulasi "Stress Test" Menggunakan Tes Kraepelin Pada Tes Psikologi* (Issue 1).
- Luh, N., Ariesta, P., Dewi, A., Wayan, I., & Utama, M. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. 5(9), 5494–5523.
- Manajemen, P., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta Aprianto Patmanegara (1) Didik Subiyanto (2) Pristin Prima Sari (3) (1)(2)(3)*. 3(1), 70–85.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Martha, O. :, & Pratama, Y. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara Pgrri Kediri 2023*.
- Pengaruh Motivasi, Js., Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). *Effect Of Motivation, Career Development And Compensation For Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo*. 4(4), 223–234.
- Purnomo dkk (2023) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jumbo Pasar Swalayan Manado.
- Regina, O. :, Kaseger, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. 1, 906–916.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- Samuel Kaengke, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). *The Effect Of Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of Pt. Air Manado. Pengaruh Pengembangan...* 341 *Jurnal EMBA*, 6(1), 341–350.
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). *The Influence Of Motivation, Career Development And Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.