

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO ENERGI LOGISTIK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

<sup>1</sup>Ahmad Deliya Ferdiansyah, <sup>2</sup>Gugus Wijonarko, <sup>3</sup>Soedarmanto, <sup>4</sup>Dian Arisanti

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.Perak Barat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

Email : [1ahmaddeliya@gmail.com](mailto:1ahmaddeliya@gmail.com), [2gugus.wijonarko@stiamak.ac.id](mailto:2gugus.wijonarko@stiamak.ac.id), [3soedarmanto@stiamak.ac.id](mailto:3soedarmanto@stiamak.ac.id),

[4dian.arisanti@stiamak.ac.id](mailto:4dian.arisanti@stiamak.ac.id)

### **Abstrak**

Dari hasil penelitian dan observasi peneliti dalam pengamatan secara langsung diketahui bahwa beberapa karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik termotivasi untuk bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan cukup. Selain faktor kompensasi, faktor lain yakni dikarenakan jenjang karir. Hasil penelitian ini yakni Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Jenjang Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja*

### **Abstract**

*From the results of research and observations of researchers in direct observation it is known that several employees at PT. Pelindo Energi Logistik is motivated to work because the compensation provided by the company is sufficient. Apart from the compensation factor, another factor is career path. The results of this research are that there is an influence between compensation variables on work motivation at PT. Pelindo Energy Logistics. There is an influence between career level variables on work motivation at PT. Pelindo Energy Logistics. There is an influence between compensation variables on job satisfaction at PT. Pelindo Energy Logistics. There is an influence between career level variables on job satisfaction at PT. Pelindo Energy Logistics. There is an influence between work motivation variables on job satisfaction at PT. Pelindo Energy Logistics. There is an influence between compensation variables through job satisfaction on work motivation at PT. Pelindo Energi Logistik. There is an influence between career path variables through job satisfaction on work motivation at PT. Pelindo Energy Logistics.*

**Keywords:** *Compensation, Career Path, Job Satisfaction, Work Motivation*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yakni karyawan – karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset penting karena sebagai penggerak dari dalam perusahaan sehingga yang diperlukan pimpinan yakni membina karyawannya dengan baik karena jika karyawan dibina dengan baik maka mereka akan loyal kepada perusahaan dan akan bagus dampaknya bagi keberlangsungan hidup perusahaan.

Salah satu hal yang membuat karyawan bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam bekerja karyawan pasti menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan yang dipunya. Pada dasarnya dengan semestinya pasti karyawan mengharapkan timbal balik setelah ia bekerja untuk perusahaan. Hal ini lah yang disebut kompensasi. Aturan pemberian kompensasi seperti tanggal pemberian dan jumlahnya dari kontrak kerja sehingga karyawan pasti mengetahuinya. Dengan pemeberian kompensasi inilah karyawan tersebut memenuhi kebutuhan keluarganya atau dirinya sendiri. Dapat dilihat besar kompensasi juga dapat menjadi salah satu faktor bagaimana orang tersebut dipandang di masyarakat hal ini dianggap sebagai pengakuan. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan yakni karyawan dan fungsi manajemen sumber daya manusia ialah adanya jenjang karir yang pasti abgi karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi dan tercapainya kepuasan kerja. Jenjang karir adalah proses perubahan secara individu yang dilakukan oleh seseorang untuk membuat perencanaan dalam berkarir. (Siagian, 2018)

Adapun manfaat yang diperoleh perusahaan jika jenjang karir dalam perusahaan tersebut berkembang dengan baik yakni karyawan dapat langsung termotivasi secara tersendiri yakni dengan bekerja secara maksimal sesuai kemampuannya dan ia menyelesaikan jobdesc yang diberikan (Hakim & Muhti, 2020)

Dalam menciptakan motivasi kerja sendiri pimpinan perusahaan perlu mensejahterahkan karyawannya dengan cara memberikan kompensasi dengan adil, lingkungan kerja yang nyaman seperti rekan kerja yang kompak dan masih banyak hal lain. Jika semua terpuni maka kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut tinggi. Dari hasil penelitian dan observasi peneliti dalam pengamatan secara langsung diketahui bahwa beberapa karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik termotivasi untuk bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dan adil sesuai tugas kerja yang dibebankan. Selain faktor kompensasi, faktor lain yakni dikarenakan jenjang karir di PT. Pelindo Energi Logistik menjamin karyawannya untuk naik jabatan sesuai dengan evaluasi kerjanya yang baik. Sehingga jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka pertanda bahwa bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.

## **C. Kajian Teoritis**

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

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa tindakan berupa fisik dan pikiran yang dimiliki seseorang yang diturunkan dari keturunan atau lingkungan sekitarnya dengan

mengevaluasi dan merencanakan kemampuan yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. (Hanggraeni, 2018)

## 2. Kompensasi

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan, 2018)

Kompensasi menurut para ahli yang lain yakni imbalan berupa uang atau barang sebagai jasa yang telah dilakukan oleh nya di perusahaan tersebut. (Sofyandi, 2013)

Adapun indikator kompensasi :

- a. Upah dan gaji, merupakan imbalan jasa yang dibayar secara periodik tertentu
- b. Insentif adalah tambahan balasan jasa diluar biaya upah atau gaji
- c. Tunjangan adalah berupa asuransi yang ditanggung perusahaan
- d. Fasilitas ialah hal – hal yang dinikmati karyawan seperti mobil perusahaan, dll. (Simamora, 2017)

## 3. Jenjang Karir

Jenjang karir atau pengembangan karir ialah tindakan seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dimana ia menduduki suatu posisi dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang, yang disusun atau direncanakan oleh manajer SDM dilihat dari hasil evaluasi kerja (Kadarisman, 2017) sedangkan pengembang karir ialah kemampuan seorang yang bekerja dalam perusahaan untuk memenuhi beban dari pelanggan. (Fahmi, 2016). Adapun indikator jenjang karir :

- a. Kebijakan organisasi, sebagai penentu ada tidaknya pengembangan karir di perusahaan tersebut.
- b. Prestasi kerja, karyawan yang prestasi kerjanya tinggi maka akan dilirik oleh pimpinan untuk dipromosikan jabatannya.
- c. Latar belakang pendidikan, karyawan yang memiliki latar pendidikan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam peluang untuk promosi jabatan.
- d. Pelatihan, adalah salah satu fasilitas yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya
- e. Pengalaman kerja, acuan penting sebagai bukti kerja untuk perusahaan. (Sihotang, 2015)

## 4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud fisik atau sosial. (Siswanto, 2017) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Adapun indikatornya yakni :

- a. Kinerja, karyawan termotivasi karena kinerjanya dianggap oleh pimpinan.
- b. Penghargaan, karyawan termotivasi karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
- c. Tantangan, karyawan termotivasi karena adanya tantangan dalam pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. (Siswanto, 2017)

## 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni keluaran yang dirasakan oleh karyawan dalam bentuk positif maupun negatif mengenai hasil kerjanya dengan cara melakukan pendidikan, pelatihan dan termotivasi. (Robbins, 2016)

Kepuasan kerja ialah hasil sikap karyawan terhadap beban kerja seperti hubungan antar karyawan dan imbalan yang diterima (Sutrisno, 2014)

- a. Pekerjaan, pekerjaan yang dibebankan keada karyawan apakah memuaskan.

- b. Upah, imbalan yang diterima karyawan dari hasil yang ia kerjakan.
- c. Promosi, ada kemungkinan kenaikan posisi jabatan.
- d. Rekan Kerja, hubungan antara rekan kerja yang baik, (Afandi, 2021)

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 1** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran
Kompensasi (X1) – (Simamora, 2017)	Upah dan gaji	1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapatkan gaji setiap bulannya secara rutin sesuai dengan ketentuan perusahaan
	Insentif	1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sering mendapatkan insentif
	Tunjangan	1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapat tunjangan kesehatan, liburan dll.
	Fasilitas	1.4 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dapat menggunakan fasilitas perusahaan seperti mobil kantor dll.
Jenjang Karir (X2) – (Sihotang, 2015)	Kebijakan organisasi	2.1 Terdapat kebijakan dari Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya bahwa ada peluang bagi karyawan untuk kenaikan jabatan
	Prestasi Kerja	2.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang prestasi kerjanya meningkat selama bekerja cepat mendapatkan promosi jabatan
	Pengalaman Kerja	2.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang telah berpengalaman lebih cepat mendapatkan promosi jabatan
Motivasi Kerja (Y) – (Siswanto, 2017)	Kinerja	1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan
	Penghargaan	1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi karena

Variabel	Indikator	Ukuran
		pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
	Tantangan	1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal
Kepuasan Kerja (Z) – (Afandi, 2021)	Pekerjaan	1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya
	Upah	1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas dengan upah yang diberikan
	Promosi	1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas karena adanya perputaran promosi jabatan yang cepat
	Rekan Kerja	1.4 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja karena hubungan antar karyawan dan pimpinan terjalin baik

Sumber : Para Ahli

## B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu :

### 1. Observasi

Observasi ialah metode dengan melakukan pengamatan. Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung pada pelanggan PT. Pelindo Energi Logistik.

### 2. Kuesioner

Kuesioner ialah kumpulan dari beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penelitian. Angket yang dibuat menggunakan metode skala likert. Skala Likert dirancang dengan skala 5 point dengan range sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1) – Sangat Setuju (5)

### 3. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber.

### 4. Studi Literatur

Studi literatur pada penelitian ini yakni melihat literatur yang berasal dari jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah, buku, dan internet.

### C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui adakah pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari kompensasi, jenjang karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Pelindo Energi Logistik. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 25. Formula yang didapatkan yakni :

#### Persamaan Regresi Model I

$$Z = c + AX_1 + BX_2 + e$$

#### Persamaan Regresi Model II

$$Y = c + AX_1 + BX_2 + Z + e$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

Y = Motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

c = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Jenjang karir

A,B = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu di luar model

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Kualitas Data

#### 1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub> (n-2) = (71-2) = 69. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai r<sub>tabel</sub> 0,235.

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
<b>KOMPENSASI (X1)</b>	
X1.1	0,742
X1.2	0,802
X1.3	0,834
X1.4	0,652
<b>JENJANG KARIR (X2)</b>	
X2.1	0,788
X2.2	0,799
X2.3	0,863
<b>MOTIVASI KERJA (Y)</b>	
Y1.1	0,804
Y1.2	0,877
Y1.3	0,892
<b>KEPUASAN KERJA (Z)</b>	
Z1.1	0,842
Z1.2	0,846
Z1.3	0,783
Z1.4	0,781

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai r hitung setiap item > r tabel sehingga semua item dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

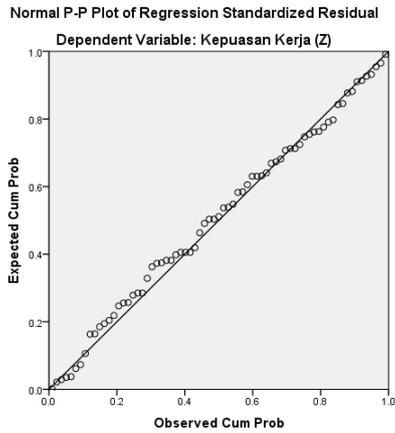
<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Kompensasi (X1)	0,797
Jenjang Karir (X2)	0,833
Motivasi Kerja (Y)	0,849
Kepuasan Kerja (Z)	0,819

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha > 0,60 sehingga dinyatakan semua variabel reliabel.

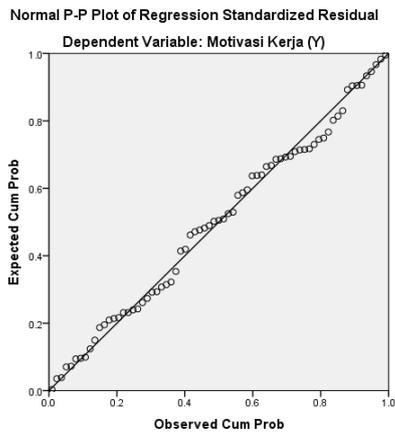
## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 1



**Gambar 1** Hasil Uji Normalitas Persamaan 1  
Sumber : Data Primer (2024)

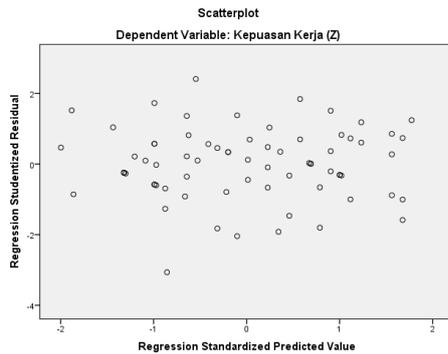
### Persamaan Regresi 2



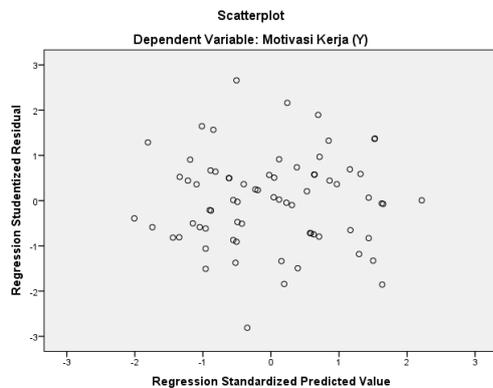
**Gambar 2** Hasil Uji Normalitas Persamaan 2  
Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan persamaan regresi 1 dan 2 dinyatakan normal.

### 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1



**Gambar 4.3** Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1  
 Sumber : Data Primer (2024)  
**Persamaan Regresi 2**



**Gambar 4** Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2  
 Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan semua persamaan regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

### 3. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3** Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002		
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber : Data Primer (2024)

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144		
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### C. Hasil Uji Regresi

**Tabel 5** Hasil Uji Regresi Persamaan 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002		
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber : Data Primer (2024)

Dari hasil tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi 1 yakni :

$$Z = 4,173 + 0,654X1 + 0,452X2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 0,654 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya, sedangkan jenjang karir berpengaruh sebesar 0,452 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya.

**Tabel 6** Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.492	1.772

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber : Data Primer (2024)

Hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan jenjang karir berpengaruh sebesar 49,2% terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dan 100% - 49,2% = 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Tabel 7** Hasil Uji Regresi Persamaan 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144		
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Dari hasil *output* di atas dapat dibuat persamaan :

$$Y = 2,706 + 0,254X1 + 0,165X2 + 0,568Z + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,254, jenjang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,165, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,568.

**Tabel 8** Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.294	.263	2.296

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan jenjang karir berpengaruh sebesar 26,3% terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dan  $100\% - 26,3\% = 73,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**D. Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni  $0,00 < 0,05$  sehingga **H1 diterima**.

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni  $0,03 < 0,05$  sehingga **H2 diterima**.

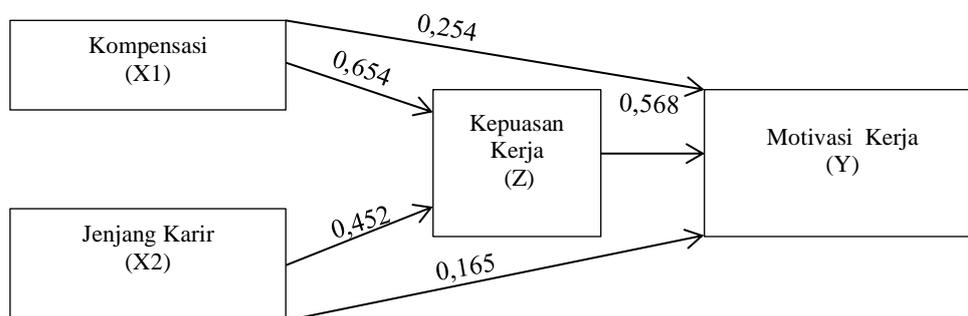
Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni  $0,00 < 0,05$  sehingga **H3 diterima**.

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni  $0,00 < 0,05$  sehingga **H4 diterima**.

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni  $0,02 < 0,05$  sehingga **H5 diterima**.

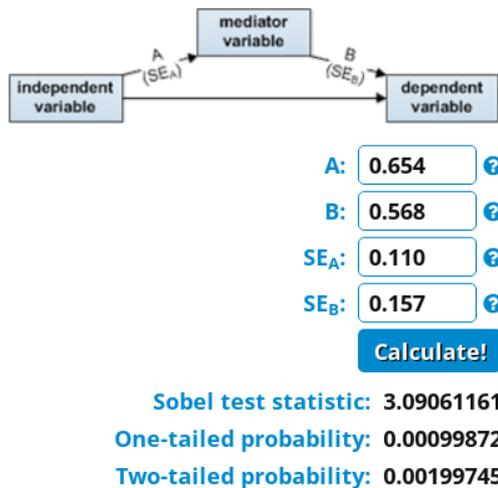
**E. Hasil Uji Analisis Jalur**

Berdasarkan tabel 5 dan 7 nilai koefisien jalur pada nilai standardized coefficient yakni :



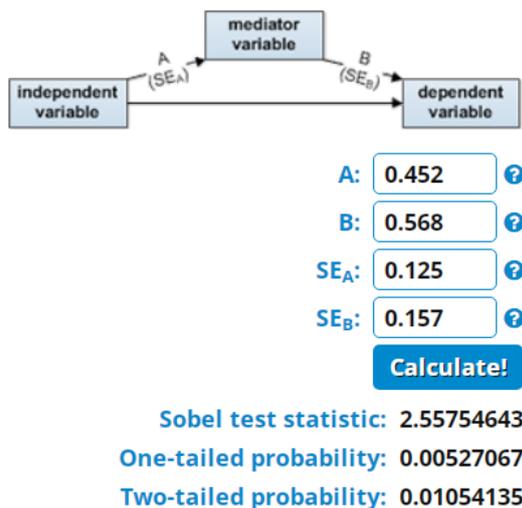
**Gambar 5** Hasil Uji Analisis Jalur

Sumber : Data Primer (2024)



**Gambar 6** Hasil Uji Sobel Hipotesis Keenam

Berdasarkan gambar analisis jalur di atas dapat diketahui pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar  $(0,654 \times 0,568 = 0,371)$ . Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga **H6 diterima**.



**Gambar 6** Hasil Uji Sobel Hipotesis Ketujuh

Berdasarkan gambar analisis jalur di atas dapat diketahui pengaruh langsung variabel jenjang karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel jenjang karir (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar  $(0,452 \times 0,568 = 0,257)$ . Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga **H7 diterima**.

## **D. Pembahasan**

### **Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga H1 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,254. Maka kompensasi berpengaruh sebesar 0,254 terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang mengatakan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Karyawan yang diberi kompensasi sesuai dengan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja secara maksimal dari karyawan baik meningkatkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga diperlukan pemberian kompensasi secara adil sesama karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

### **Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga H2 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,165. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,165 terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imbrani (2020) Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sailan Industries Bandung) berpengaruh signifikan. Adanya jenjang karir yang berputar cepat dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang dipertimbangkan oleh karyawan, karena digunakan sebagai promosi kenaikan jabatan. Jika ada peluang pengembangan karir dalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi meningkatkan kerjanya.

### **Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga H3 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,654. Maka kompensasi berpengaruh sebesar 0,654 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2019) ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Lombok Barat. Salah satu pengaruh kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah pemberian kompensasi secara adil. Dengan diberikan secara rutin sesuai ketentuan saat kontrak kerja atau adanya pemberian kompensasi secara tidak langsung seperti cuti.

### **Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga H4 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,452. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,452 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diawati (2015) ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon. Peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yakni dengan cara perusahaan memberikan informasi mengenai adanya peluang di dalam perusahaan tersebut tentang adanya jenjang karir sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja.

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga H5 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,568. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,568 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat

Makassar. Seorang karyawan yang termotivasi kinerja bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti pemberian kompensasi yang adil, adanya pengembangan karir dan lingkungan yang nyaman sehingga ia akan merasa puas.

#### **Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar  $(0,654 \times 0,568 = 0,371)$ . Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga H6 diterima.

#### **Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa ) sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel jenjang karir (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar  $(0,452 \times 0,568 = 0,257)$ . Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga H7 diterima.

### **IV. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
2. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
3. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
4. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
5. Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
6. Ada pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
7. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti yakni :

1. Pimpinan perusahaan PT. Pelindo Energi Logistik perlu memberikan informasi kepada karyawan mengenai adanya jenjang karir didalam perusahaan tersebut sehingga karyawan akan termotivasi dan mempertimbangkan tambahan kompensasi bagi karyawan yang telah melakukan kinerja dengan baik atau pemberian kompensasi selain gaji seperti asuransi dan bonus agar karyawan termotivasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti etos kerja, kemampuan, beban kerja, dan lainnya.

## Daftar Referensi

- Hanggraeni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Raja Grafindo (ed.)).
- Lestari. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. P-ISSN: 1907-8439, E-ISSN: 2614-1345 UMKT Vol.13 No. 2 2019
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Noor, J. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sabilalo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian. (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. AGORA Vol. 5, No. 3.
- Sihotang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widyawati, Nur. M. (2019). Keterampilan Operator dan Keahlian Alat Rubber Tyre Gantry (RTG) Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Baruna Horizon Vol. 1 2018
- Yuliara, I. M. (2019). Regresi linier berganda. *Journal Article*, 1–6. <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>
- Yuloniari. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar
- Priyohadi, N. D., Fajrianti, F. S., & Ahmad, R. Individual Performance Model of Indonesian Millennial Generation Employees.
- Gugus Wijonarko, G. W., & Amaliyah, A. M. (2022). Social Economic Changes of Local Communities in Affected Locations Post-Development of Lamong Bay Terminal. *urnal Transportasi Multimoda*, 2, 1-7.
- Gunatirin, E. Y., & Wijonarko, G. (2023). Interactional justice model, power distance, and leader-member exchange as a high quality workplace. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 304-309.
- Kamsariaty, K., Sihombing, D. B., & Kristiawati, I. (2023). SOSIALISASI DAN VAKSIN COVID-19 KEPADA TENAGA PENDIDIK SERTA KEPENDIDIKAN DALAM OPERASI SERBUAN VAKSINASI MARITIM DIAKADEMI MARITIM NUSANTARA BANJARMASIN. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5708-5713.

- Wijonarko, G. (2023). Strengthening sociopreneurship culture through the Pentahelix collaboration model. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 13(2), 85-94.
- Mudayat, M., & Cahyana, O. S. (2023). The Impact of Work Culture and Work Environment on Employee Performance: A Study at PT Pelindo Daya Sejahtera. *Academia Open*, 8(1), 10-21070.
- Kristiawati, I., Kamsariaty, K., & Sihombing, D. B. (2023). Ship Clearance In And Clearance Out Services At Pt. Sauh Bahtera Sakti Jakarta. *Jurnal Scientia*, 12(01), 578-582.
- DAN, M. H. E. K. S. Green Supply Chain Management: Concept and Challenge.
- Widyawati, N., Prastyorini, J., Ulfa, C., & Ratnawati, T. ANALYSIS OF THE INTEGRATIVE APPROACH TO TAM AND UGT THEORY ON DIGILIB APPLICATION USERS.
- Prastyorini, J., Kristiawati, I., Kalangi, M. H. E., Priyanto, E., & Arisanti, D. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANUGERAH TIRTA SAMUDRA. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9-20.