

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
CUAN SELALU KAYA QJ MOTOR SURABAYA**

Dewa Astro Al Azhar

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dewaazhar5@gmail.com

I. D. Ketut Raka Ardiana

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ardiana@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menentukan pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, 717tatis pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Pengukuran 717tatisti menggunakan skala Likert berdasarkan 717taticistic. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling sebanyak 58 responden. Data dianalisis menggunakan SPSS versi terbaru. Teknik analisis data meliputi uji 717taticistic seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji t untuk membuktikan hipotesis. Secara simultan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid (karena nilai r yang dihitung $> r$ -tabel) dan reliabel (nilai Alpha Cronbach $> 0,60$). Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan termasuk: Uji normalitas data terdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Pengembangan Karir; Kompensasi; Kepuasan Kerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Menurut (Ferdian & Nariah, 2024), kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk beradaptasi secara sehat terhadap situasi dan kondisi kerja. Secara teoritis, kepuasan kerja sering dijelaskan melalui Two-Factor Theory Herzberg, yang membedakan faktor motivator (seperti pengakuan dan tanggung jawab) dari faktor hygiene (seperti gaji

dan kebijakan perusahaan). Kepuasan kerja merupakan faktor krusial karena berperan sebagai mediator yang menghubungkan kebijakan manajemen dengan motivasi dan loyalitas karyawan.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal dan eksternal yang memacu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja; peningkatan motivasi berkorelasi signifikan dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh (Marina, 2023), yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mengarah pada pengembangan karier yang lebih terfokus. Dari perspektif *Self-Determination Theory*, pemenuhan kebutuhan akan otonomi dan kompetensi merupakan pendorong utama motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Selain motivasi, pengembangan karir adalah proses perencanaan terstruktur untuk menyelaraskan tujuan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Karyawan dengan jalur karir yang jelas merasa dihargai dan mengalami tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena mereka melihat peluang untuk pertumbuhan di masa depan. Sejalan dengan temuan (Yunia, 2023), studi empiris terbaru menegaskan bahwa pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana evaluasi kinerja dapat memengaruhi kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, tetap menjadi faktor penentu utama. Menurut (Afandi, 2021), kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Berdasarkan Equity Theory, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan terkait kompensasi yang diterima dibandingkan dengan beban kerja atau rekan kerja. Penelitian oleh (Febianti & Khotimah, 2025) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang kompetitif dan adil memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Situasi di PT. Cuan Selalu Kaya (QJ Motor Surabaya) menunjukkan adanya kesenjangan yang jelas antara harapan teoretis dan kenyataan di lapangan. Berdasarkan pengamatan awal, masalah utama di perusahaan ini adalah menurunnya kepuasan kerja karyawan, yang diyakini berkaitan erat dengan ketidakpuasan terhadap kompensasi baik finansial maupun non-finansial serta kurangnya kejelasan dalam proses promosi di dalam program pengembangan karier. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka belum diakui secara memadai, yang secara signifikan telah mengurangi motivasi kerja mereka.

Dalam skala yang lebih luas, masalah ini tidak dapat diabaikan karena akan berdampak langsung pada operasional semua dealer. Mengingat PT. Cuan Selalu Kaya merupakan dealer resmi utama QJ Motor di Jawa Timur yang menyediakan layanan 3S (Penjualan, Servis, dan Suku Cadang), ketidakpuasan kerja ini berpotensi menurunkan kualitas layanan pelanggan secara signifikan. Ketika kepuasan kerja terganggu, produktivitas tim menurun, komitmen terhadap organisasi melemah, dan niat karyawan untuk keluar (niat turnover) meningkat drastis. Hal ini sejalan dengan penelitian empiris oleh (Jevtis & Gasic, 2024) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja dan berbanding terbalik dengan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Melihat sejarah perkembangannya, sebagian besar tenaga kerjanya terdiri dari karyawan muda berusia di bawah 25 tahun, dengan mayoritas memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun. Selama fase operasional awal, para karyawan ini sedang beradaptasi dengan budaya kerja dan sistem yang ada. Seiring berjalannya waktu, perubahan dalam industri otomotif yang sangat dinamis mulai menimbulkan stres terkait pekerjaan, karena kebijakan internal dealer mengenai gaji standar, transparansi dalam bonus berbasis target, dan jaminan karir jangka panjang belum sepenuhnya diterapkan atau dikomunikasikan secara efektif. Akibat kondisi ini, beberapa karyawan di departemen operasional mulai mengeluh bahwa beban kerja yang mereka tangani tidak sebanding dengan imbalan yang mereka terima. Kasus ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Khotimah *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa sistem imbalan baik finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai hasil evaluasi yang membentuk kepuasan kerja karyawan secara berkala.

Sebagai langkah strategis untuk mengatasi masalah-masalah ini, manajemen PT. Cuan Selalu Kaya harus melakukan perombakan menyeluruh terhadap sistem manajemen sumber daya manusianya dengan mengintegrasikan faktor-faktor seperti motivasi kerja, pengembangan karir, serta sistem kompensasi yang adil dan transparan. Penting untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan kejelasan mengenai jalur promosi, dan menerapkan sistem penghargaan yang lebih modern. Inisiatif ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noviyanti *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan jika didukung oleh sistem kompensasi yang adil dan adanya peluang nyata untuk pengembangan karir. Dengan memperbaiki elemen-elemen ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mengoptimalkan kinerja karyawan baru. Oleh karena itu, melakukan penelitian mendalam mengenai dampak ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja di PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya sangatlah penting dan harus dilaksanakan.

Pengamatan di PT. Cuan Selalu Kaya (QJ Motor Surabaya) menunjukkan adanya tantangan terkait sistem kompensasi dan jalur pengembangan karir, yang oleh sebagian karyawan dianggap tidak adil. Masalah ini berpotensi mengurangi motivasi kerja, yang secara empiris terbukti secara sistematis mengganggu produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Cuan Selalu Kaya sangat penting untuk merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang secara signifikan menentukan produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Konsep motivasi kerja telah menjadi fokus utama bagi para peneliti dan praktisi manajemen karena perannya yang krusial dalam menumbuhkan perilaku kerja yang positif. (Cedaryana, 2025) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan baik intrinsik maupun ekstrinsik yang memiliki pengaruh

signifikan terhadap antusiasme dan produktivitas karyawan. Definisi ini menekankan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari dalam diri individu, tetapi juga dapat dipicu oleh faktor eksternal yang disediakan oleh organisasi. Sementara itu, (Gunawan, 2021) menyoroti dalam tinjauan pustakanya peran kompensasi terutama bonus dan kenaikan jabatan sebagai faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Perspektif ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dikelola dan ditingkatkan melalui kebijakan organisasi yang tepat, terutama yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan aspek kunci dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang melibatkan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan memfasilitasi kemajuan karyawan di dalam suatu organisasi. Konsep ini telah berkembang dari sekadar program pelatihan menjadi strategi komprehensif yang mengintegrasikan berbagai intervensi untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan. (Mulani, 2024) mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan sebagai salah satu bidang inti dalam MSDM, yang secara implisit merujuk pada pengembangan karier sebagai fungsi SDM yang strategis. Dalam konteks ini, pengembangan karier dipandang sebagai proses berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan sejalan dengan kebutuhan organisasi yang terus berubah. (Khotimah, 2025) memperluas pemahaman ini dengan mengidentifikasi pengembangan karier sebagai salah satu faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kepuasan karyawan. Perspektif ini menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan unsur-unsur SDM lainnya dalam membentuk pengalaman kerja karyawan secara keseluruhan. Sementara itu, (Gunawan, 2021) menyoroti promosi jabatan sebagai salah satu variabel kunci yang terkait dengan motivasi karyawan dan pengembangan karier. Promosi jabatan merupakan bentuk konkret dari pengembangan karier yang mengakui kompetensi dan kontribusi karyawan, sekaligus membuka peluang untuk tanggung jawab dan kompensasi yang lebih besar.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen paling krusial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena berkaitan langsung dengan penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Dalam perkembangannya, konsep kompensasi telah berkembang dari sekadar pemberian gaji menjadi sistem penghargaan yang komprehensif dan strategis. (Khotimah, 2025) memberikan definisi komprehensif tentang kompensasi dengan menyimpulkan bahwa baik kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus, insentif) maupun kompensasi non-finansial (pengakuan, kesempatan promosi, fasilitas) secara umum memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Definisi ini menekankan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek moneter, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan non-moneter yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. (Yakin, 2025) memperkaya pemahaman ini dengan menggambarkan konsep kompensasi modern yang meliputi kompensasi finansial maupun non-finansial, serta menekankan

pentingnya skema seperti total rewards sebagai praktik efektif dalam pengelolaan kompensasi. Pendekatan total rewards mengintegrasikan berbagai elemen kompensasi menjadi satu paket yang holistik, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh dan meningkatkan daya tarik organisasi sebagai tempat bekerja.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan konstruk psikologis yang sangat penting dalam studi perilaku organisasi karena berkaitan erat dengan produktivitas, retensi, dan kesejahteraan karyawan. Konsep ini telah menjadi fokus perhatian para peneliti dan praktisi manajemen selama beberapa dekade terakhir. (Khotimah, 2025) dalam kajian mereka menegaskan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara umum memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja, sehingga menempatkan kepuasan kerja sebagai keluaran evaluatif atas paket penghargaan dan kondisi kerja yang diterima karyawan. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, terutama yang berkaitan dengan sistem penghargaan. (Soehaditama, 2024) memperkuat pemahaman ini dengan menemukan bahwa remunerasi yang adil dan kompetitif berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh persepsi keadilan dan daya saing kompensasi tersebut dibandingkan dengan standar pasar dan kontribusi yang diberikan.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian pada dasarnya merupakan rencana komprehensif yang digunakan peneliti untuk mengatur proses penelitian agar dapat menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis. Menurut (Sugiyono, 2021) desain penelitian adalah strategi untuk memperoleh data yang valid yang dapat digunakan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan. Sementara itu, (Creswell, 2022) menjelaskan bahwa desain penelitian adalah kerangka kerja yang menghubungkan variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis ke dalam satu urutan logis. Mengingat tujuan penelitian untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori dipilih karena bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan sebab-akibat di antara variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif relevan karena semua variabel dalam penelitian ini motivasi kerja, pengembangan karier, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat diukur menggunakan instrumen terstruktur dalam bentuk kuesioner. Hal ini sejalan dengan pandangan (Neuman, 2023) bahwa penelitian kuantitatif cocok untuk mengukur fenomena sosial secara objektif melalui angka dan analisis statistik.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	R Tabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0.2586	,317	Valid
X1.2	0.2586	,286	Valid
X1.3	0.2586	,348	Valid
X1.4	0.2586	,573	Valid
X1.5	0.2586	,162	Valid
X1.6	0.2586	,376	Valid
X1.7	0.2586	,350	Valid
X1.8	0.2586	,237	Valid
X2.1	0.2586	,462	Valid
X2.2	0.2586	,568	Valid
X2.3	0.2586	,435	Valid
X2.4	0.2586	,436	Valid
X2.5	0.2586	,572	Valid
X2.6	0.2586	,372	Valid
X3.1	0.2586	,290	Valid
X3.2	0.2586	,366	Valid
X3.3	0.2586	,547	Valid
X3.4	0.2586	,510	Valid
X3.5	0.2586	,668	Valid
X3.6	0.2586	,222	Valid
Y1.1	0.2586	,424	Valid
Y1.2	0.2586	,186	Valid
Y1.3	0.2586	,616	Valid
Y1.4	0.2586	,536	Valid
Y1.5	0.2586	,573	Valid
Y1.6	0.2586	,478	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas untuk semua item dalam penelitian ini, terlihat bahwa semua nilai *corrected item-total* yang telah dikoreksi lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,2586, oleh karena itu, semua butir dianggap valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Nilai *r* tabel sebesar 0,2586 diperoleh dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df) = $n - 2$, yaitu $58 - 2 = 56$, pada tingkat signifikansi 5%; sehingga nilai *r* tabel untuk $df = 56$ adalah 0,2586. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan skor total variabel masing-masing, sehingga memungkinkan item tersebut untuk mengukur konstruk secara akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	,606	9	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	,696	7	Reliabel
Kompensasi (Y1)	,669	7	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	,682	7	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan *reliabel*. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Alpha 0,606, Pengembangan Karir sebesar 0,696, Kompensasi sebesar 0,669, dan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,682. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya ketika digunakan untuk mengukur konstruk yang sama pada kondisi berbeda.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

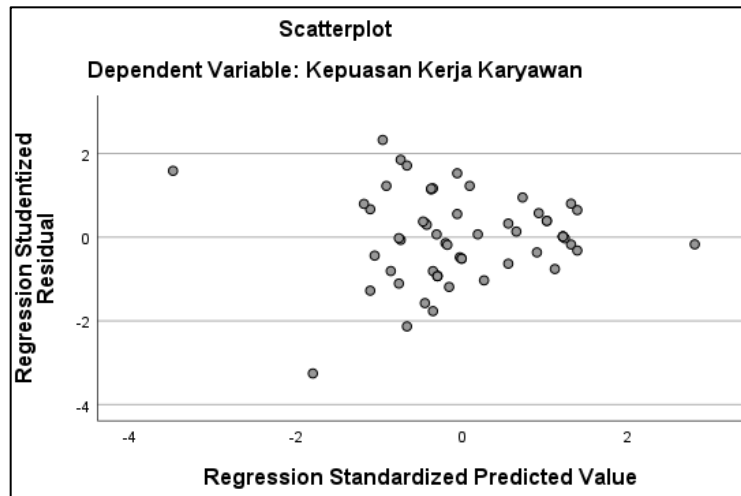
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	,480	2,082
Pengembangan Karir	,290	3,450
Kompensasi	,259	3,865

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance 0,480 dan VIF 2,082; Pengembangan Karir memiliki Tolerance 0,290 dan VIF 3,450; sedangkan Kompensasi memiliki Tolerance 0,259 dan VIF 3,865. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen masih berada dalam batas toleransi yang dapat diterima dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak karena tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan diagram uji heteroskedastisitas di atas, titik-titik residual terlihat tersebar secara acak di sekitar garis nol *horizontal* dan tidak membentuk pola tertentu, baik berbentuk kerucut, melebar, maupun bergelombang. Distribusi titik yang acak ini menunjukkan bahwa varians residu konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, yang berarti asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model tersebut cocok untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03474406
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,059
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residu dalam model regresi berdistribusi normal. Nilai *Most Extreme Differences* yang relatif kecil dan rata-rata residu yang mendekati nol juga memperkuat kesimpulan bahwa distribusi residu tidak menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,644	2,062	
	X1	,390	,089	,393
	X2	,346	,104	,384
	X3	,195	,117	,204

Sumber: data diperoleh SPSS, 2026

Berdasarkan hasil tabel regresi pada penelitian ini, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,644 + 0,390 + 0,346 + 0,195$$

1. Konstanta (a = -1,644)

Nilai konstanta sebesar -1,644 memiliki makna bahwa ketika variabel motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi dianggap berada pada nilai konstanta atau tidak memberikan pengaruh negatif, maka nilai dasar kinerja karyawan tetap berada pada angka -1,644. Artinya perusahaan memiliki penurunan kinerja awal sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel dalam model.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ($b_1 = 0,390$)
Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,390 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,390 satuan. Dengan demikian, semakin baik kemampuan.
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ($b_2 = 0,346$)
4. Pengaruh Kompensai terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ($b_3 = 0,195$)

Uji t

Tabel 6. Uji T

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients			Keterangan
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-1,664	2,062		-,797	,429	
	Motivasi Kerja	,390	,809	,393	4,370	<,001	Tidak Signifikan
	Pengembangan Karir	,046	,104	,084	3,316	,002	Signifikan
	Kompensasi	,195	,117	,204	1,662	,102	Signifikan

Coefficients^a

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan uji t terhadap ketiga variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. motivasi Kerja (X1): Memiliki nilai t hitung sebesar 4,370 dengan nilai signifikansi $< ,001$. Maka motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti tidak teruji kebenarannya dalam penerapan motivasi, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya
2. Pengembangan Karir (X2): Memiliki t hitung 3,316 dengan nilai signifikansi 0,02. Nilai ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan pengembangan karir akan berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi (X3): Memiliki nilai t hitung 1,662 dengan nilai signifikansi 0,026. Karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel dan Sig. $< 0,05$, maka kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik antar karyawan turut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Uji F

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	f	Sig.
1	Regression	229.315	3	76.438	67.634	$< .001^b$
	Residual	61.030	54	1.130		
	Total	290.345	7			

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 67,634 dengan nilai signifikansi $< ,001$, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak, serta seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya.

Uji Determinasi

Tabel 8. Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,790	,778	1,06310

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,790, yang berarti bahwa 78,5% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,778 juga menunjukkan bahwa model regresi sangat kuat dan tetap stabil meskipun mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan. Hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel bebas memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, ($0,001 < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 4,370 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986. Sehingga hipotesis kedua ditolak. dengan demikian bahwa perubahan pada tingkat motivasi kerja tidak memberikan dampak yang nyata secara statistic terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan variabel pengembangan karir dan kompensasi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian, maupun ekstrinsik seperti bonus insentif dan pengakuan dari atasan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi dari alpha. Koefisien regresi besar menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan besar satuan. Ketersediaan program pelatihan yang relevan, kejelasan jenjang karir, peluang promosi yang adil dan transparan, serta dukungan organisasi secara konsisten terbukti mendorong peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan adanya prospek karir yang menjanjikan dan mendapatkan bimbingan dari atasan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar, dengan nilai signifikansi dari alpha. Koefisien regresi besar menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan besar satuan. Meskipun pengaruh kompensasi relatif lebih kecil dibandingkan

motivasi kerja dan pengembangan karir, kompensasi yang adil baik secara finansial berupa gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial berupa lingkungan kerja yang nyaman dan pengakuan tetap memberikan kontribusi yang nyata dan bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan,

4. Motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar, dengan nilai signifikansi dari alpha. Nilai R Square besar menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi merupakan tiga pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang saling bersinergi untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan PT. Cuan Selalu Kaya QJ Motor Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- A. H. Khotimah, D. Setiawan, and R. Pratama, "The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Job Satisfaction: *A Literature Review*," 2025.
- Bandyopadhyay, A. (2022). *Hypotheses Testing in Banking Risk Analysis*. Oxford University Press.
- Campos-García, R. "Human Resource Management and Corporate Sustainability. *Journal of Business Strategy*", 12, vol 45–58. 2023
- Cedaryana, A. "Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. Bandung: Alfabeta". 2025
- Cedaryana, R. Hidayat, and S. Suryani, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Semangat dan Produktivitas Kerja Karyawan," 2025.
- Creswell, J. W. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Febianti, V., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1282–1295.
- Ferdian, A., & Nariah, L. (2024). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J. P. Soehaditama, A. Rahman, and L. Kusuma, "Fair and Competitive Remuneration: Its Contribution to Job Satisfaction in Organizations," 2024.
- I. Campos-García, V. Zúñiga-Vicente, and J. M. De la Fuente-Sabaté, "The role of human resource management in sustainable business: *A systematic literature review*," Sustainability, vol. 15, no. 5, 2023.

- I. H. Yakin, "*Konsep Kompensasi Modern: Total Rewards sebagai Praktik Efektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*," 2025.
- Khotimah, N. (2025). "*Teori Motivasi dan Kompensasi dalam MSDM*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kumar, N. K. (2024). F-Test and Analysis of Variance (ANOVA) in Economics. *Mikailalsys Journal of Mathematics and Statistics*, 2(3).
- Marina, R., (2023). Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Marina, L. (2023). "*Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier*". *Jurnal Manajemen*, 11(4), 55–68.
- Mulani, S. (2024). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*". Jakarta: Salemba Empat.
- N. Gunawan, "*Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur*," 2021.
- Putra, P., & Muslimin, U. (2023). Analysis of Vivo Smartphone Customer Satisfaction With Product Quality And Price In Parepare City. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(1)
- S. J. Mulani, "*Human Resource Management: A Comprehensive Overview of Key Functions and Strategic Importance*," 2024.
- Sinaga, R., & Wahyanti, D. (2019). Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Soehaditama, B. (2024). "*Remunerasi dan Kepuasan Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis*", 10(3), 88–97.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Jevtić and D. Gašić, "*The Impact of Compensation System on Job Satisfaction and Turnover Intention: An Empirical Study*," 2024.
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2).
- Yunia, R. (2023). "*Pengembangan Karier dan Kepuasan Karyawan. Jurnal Humaniora*", 8(1), 44–59.