

Pengaruh *Financial Compensation* , *Career Development* , dan *Motivation* Terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan Minimarket di DKI Jakarta

Jumitasari, Samudro Seto

Universitas Esa Unggul

jumita88tbh@student.esaunggul.ac.id, samudro@esaunggul.ac.id

ABSTRACT

The minimarket retail sector is a crucial part of the economy because it directly relates to customer service. However, employee performance remains a challenge that companies need to address. This study aims to analyze the influence of financial compensation, career development, and motivation on employee performance among minimarket employees in Jakarta. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale from 150 respondents selected using a purposive sampling technique, namely employees who had worked for at least six months. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS software after meeting the classical assumption test. The results showed that financial compensation, career development, and motivation simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially, these three variables were also proven to have a positive and significant influence, with financial compensation being the most dominant variable. These findings indicate that providing fair compensation, providing career development opportunities, and good work motivation can collectively improve employee performance in the minimarket sector.

Keywords : *Financial Compensation, Career Development, Work Motivation, Employee Performance, Minimarket sector.*

ABSTRAK

Sektor ritel seperti Indomaret merupakan salah satu bagian penting dalam perekonomian karena berhubungan langsung dengan pelayanan kepada konsumen. Namun, kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Financial compensation*, *career development*, dan *motivation* terhadap *employee performance* pada karyawan Indomaret di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin terhadap 150 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS setelah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Financial compensation*, *career development*, dan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan *Financial compensation* sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, adanya peluang pengembangan karier, serta motivasi kerja yang baik secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan di sektor Ritel.

Kata kunci : kompensasi finansial, Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, sektor ritel.

PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, perusahaan menghadapi berbagai tantangan kompleks dalam menjaga komitmen dan motivasi karyawan, termasuk pada perusahaan indomaret seperti Indomaret (Sirait *et al.*, 2024). Dengan lebih dari 23.277 Gerai, ini adalah salah satu rantai minimarket waralaba terbesar di Indonesia. gerai Indomaret terus berusaha meningkatkan penjualan dan keuntungan dengan memaksimalkan kinerja dan penggunaan sumber daya manusia Santuryan *et al.*(2023). Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang baik juga menjadi faktor penting dalam tercapainya tujuan perusahaan Gobel *et al.*, (2023). Indomaret juga berkomitmen menjadi minimarket terkemuka di Indonesia dengan menyediakan kebutuhan sehari-hari masyarakat dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, karyawan, maupun mitra usaha (Jannah & Kurniawan, 2024).

Fenomena industri ritel menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga dibutuhkan langkah-langkah strategis dan berkelanjutan untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan terus berkembang (Sidabutar *et al.*, 2020). Karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi dan suasana lingkungan kerja, penting untuk meneliti bagaimana lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas mereka (Kurniadjaya & Setiyowati, 2022). Dalam industri ritel, Indomaret sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia juga menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Fenomena ini menggambarkan bagaimana Indomaret menghadapi tantangan kinerja karyawan. Ketika karyawan kurang disiplin, seperti sering terlambat, tidak mengikuti prosedur, produktivitas mereka menurun dan hal ini berdampak langsung pada menurunnya tingkat kinerja karyawan Dharmawan *et al.*, (2024). Selain itu, dikutip dari (Hops id, 2023), sejumlah karyawan mengaku kinerjanya menurun karena sering mengalami minus di kasir, seperti selisih Rp300.000 pada hari pertama dan Rp200.000 pada hari berikutnya, yang membuat banyak kasir merasa terbebani karena harus bertanggung jawab atas kekurangan tersebut. Permasalahan employee performance juga terlihat dari tuntutan kerja yang tinggi di gerai Indomaret. Karyawan sering mengeluhkan rendahnya motivasi dan disiplin kerja saat berada di tempat kerja, sementara di Gerai Indomaret karyawan dituntut untuk bekerja secara efisien guna memenuhi target yang telah ditetapkan. Jika tujuan tidak tercapai, ini dapat menyebabkan motivasi untuk bekerja menurun (Juniarsih *et al.*, 2023).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *employee performance* adalah *financial compensation*. Berdasarkan pemberitaan (Detik new, 2026), pekerja Indomaret menuntut hak atas upah lembur pada hari libur nasional. Mereka menilai bahwa kerja lembur pada tanggal merah seharusnya dibayar sesuai ketentuan, bukan hanya diganti dengan hari libur. Karyawan di beberapa cabang mungkin lebih termotivasi karena mereka menerima gaji yang jelas, tetapi pekerja di cabang lain mungkin merasa *neglected* karena tidak ada sistem gaji yang adil dan transparan (Simamora *et al.*, 2024). Kompensasi yang rendah semakin menekan karyawan

Indomaret, terutama di tengah kenaikan biaya hidup, sehingga 48% pekerja garis depan menjadikan gaji yang tidak memadai sebagai alasan utama mereka berhenti dari pekerjaan (Dive Retail, 2024). Karena kompensasi yang dianggap tidak memadai, perusahaan seperti Indomaret masih mengalami tingkat kepuasan karyawan yang rendah dari pekerjaan mereka. Namun, kebahagiaan kerja ini dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih bahagia di tempat mereka bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik (Noor & Farizal, 2025). Banyak karyawan merasa *financial compensation* yang mereka terima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan, yang mengurangi motivasi dan kinerja. Kurangnya peluang promosi karir yang masih umum terjadi di Indomaret membuat proses pengembangan karier terhambat, sehingga kesempatan jabatan menjadi terbatas dan pada akhirnya menurunkan motivasi serta semangat *employee performance* (Angga *et al.*, 2020). *Career development* perlu mendapat perhatian karena mampu membantu karyawan mengoptimalkan potensi, meningkatkan keterampilan, serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan dan persaingan dalam dunia kerja (Febriani, 2024). Faktor lain yang juga berperan adalah *work motivation*. Oleh karena itu, perusahaan seperti Indomaret perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sebab tanpa dorongan yang kuat, produktivitas serta pencapaian target dapat menurun dan akhirnya berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Alhempy *et al.*, 2024). Motivasi kerja karyawan Indomaret masih menjadi perhatian karena sebagian dari mereka harus menanggung kerugian atas barang yang hilang dengan dana pribadi, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja (Widarta *et al.*, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu mendukung pentingnya faktor-faktor tersebut. Berdasarkan penelitian Halawa *et al.* (2024) menunjukkan bahwa *Financial Compensation* langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*. Berdasar penelitian Hosen (2024) bahwa terdapat hubungan antara *Career Development* dengan *Employee Performance*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *motivaton* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Putri & Hartono, 2023).

Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Pratamtomo *et al.*, 2024) berfokus pada industri manufaktur di Indonesia dan melihat bagaimana *Financial compensation* dan *Career Development* mempengaruhi *Employee Performance*. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun, penelitian yang dilakukan di Indomaret masih kurang dipelajari. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya melihat satu atau dua variabel, sehingga belum melihat bagaimana *Financial Compensation*, *Career Development*, dan *Motivation* kerja berpengaruh terhadap *Employee Performance* secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini memasukkan variabel *Work Motivation* yang dimodifikasi dari hasil penelitian sebelumnya dan juga memasukkan variabel *Financial Compensation* yang ditambahkan dari hasil penelitian sebelumnya (Afrin *et al.*, 2023). Penambahan variabel ini dilakukan untuk memberikan kajian yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Performance*.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang belum terisi. sehingga pembahasan menjadi lebih komprehensif dan perlu dikaji dengan lebih jelas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah *Financial Compensation*, *Career Development*, dan *Work Motivation* kerja berpengaruh terhadap *Employee Performance* Indomaret di wilayah Jakarta, dan apakah *financial compensation*, *Career Development*, dan *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Indomaret di wilayah Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *financial compensation*, *Career Development*, dan *Work Motivation* mempengaruhi *Employee Performance* di Indomaret, khususnya pekerja yang bekerja di Indomaret di wilayah Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan literatur manajemen SDM, terutama mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di minimarket yang dinamis dan kompetitif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Indomaret maupun perusahaan ritel lainnya dalam memahami pentingnya pemberian kompensasi yang layak, pengembangan karier yang terarah, serta motivasi kerja yang kuat, sehingga perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat daya saing perusahaan di minimarket modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei melalui kuesioner yang dapat diakses secara online. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur dan menganalisis fenomena sosial. Ini melakukannya dengan menggunakan data numerik dan teknik statistik untuk menguji hipotesis atau memahami bagaimana variabel berinteraksi satu sama lain, (Anas Hidayat & Trisninawati, 2024). Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel seperti Pengaruh *Compensation Financial*, *Career Development*, dan *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Di Indomaret Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil partisipan. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 150 responden, sebanyak 65 orang (43,3%) adalah laki-laki dan 85 orang (56,7%) adalah perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden didominasi oleh perempuan. Berdasarkan domisili, responden terbanyak berasal dari Jakarta Barat yaitu 42 orang (28,0%), kemudian diikuti oleh Jakarta Pusat sebanyak 36 orang (24,0%), Jakarta Selatan sebanyak 33 orang (22,0%), Jakarta Timur sebanyak 22 orang (14,7%), dan Jakarta Utara sebanyak 17 orang (11,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden tersebar di seluruh wilayah DKI Jakarta dengan konsentrasi terbesar di Jakarta Barat. Jumlah responden dari Jakarta Barat lebih banyak karena wilayah ini memiliki jumlah gerai ritel modern yang relatif tinggi serta

menjadi lokasi yang paling mudah dijangkau dalam proses penyebaran kuesioner. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan yang menjadi responden penelitian lebih banyak berasal dari Jakarta Barat dibandingkan wilayah DKI Jakarta lainnya.

Untuk memastikan kualitas dan konsistensi indikator yang digunakan, penelitian ini telah melewati tahap uji validitas dan reliabilitas. Semua instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel jika memenuhi nilai yang ditentukan, dan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,159), yang berarti bahwa semua item tersebut valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Selain itu, instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian; nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel masing-masing adalah 0,725 untuk *Financial Compensation*, 0,755 untuk *Career Development*, 0,700 untuk *Work Motivation*, dan 0,727 untuk prestasi karyawan. Semua nilai ini berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau konsisten.

Untuk memastikan kualitas instrument penelitian, dilakukan uji normalitas Nilai P pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) ditemukan. Nilai P -value menunjukkan distribusi normal pada data jika nilainya lebih besar dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), dan sebaliknya, jika nilainya lebih rendah dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka distribusinya tidak normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian telah diubah ke dalam model regresi semi-log. Ini dilakukan agar penyebaran data menjadi lebih normal dan agar model regresi dapat digunakan dengan lebih baik. Semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu 0,083 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terakhir dari penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Pada uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,083 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance *financial compensation* sebesar 0,626, *career development* sebesar 0,716, dan *work motivation* sebesar 0,604, yang seluruhnya $> 0,10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, model penelitian memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi.

Analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,518. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa *variabel work motivation, career development, dan financial compensation* mampu menjelaskan sebesar 51,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,508 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti variabel *financial compensation*, *career development*, dan *work motivation* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *financial compensation* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 3,273, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Variabel *career development* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 2,111, yang berarti variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Demikian pula variabel *work motivation* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$) dengan nilai t hitung sebesar 2,628, sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *financial compensation*, *career development*, dan *work motivation* terhadap *employee performance* baik secara simultan maupun parsial. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi berada di bawah tingkat kesalahan yang ditetapkan, yaitu 0,05.

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keterangan
H1	<i>Financial compensation</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>	0,005	Diterima
H2	<i>Career Development</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>	0,036	Diterima
H3	<i>Career development</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>	0,010	Diterima
H4	X1, X2, X3 simultan berpengaruh terhadap Y	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *financial compensation*, *career development*, dan *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Secara parsial, ketiga variabel independen juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *financial compensation*, *career development*, dan *work motivation* akan diikuti dengan peningkatan *employee performance*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *financial compensation* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *employee performance*, diikuti oleh variabel *work motivation* dan *career development*. Hal ini menunjukkan bahwa *financial compensation* memberikan kontribusi paling besar dalam menjelaskan *employee performance*.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa *Career Development*, *Work Motivation* dan *Financial Compensation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* minimarket di Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan ritel bergantung pada manajemen SDM yang berfokus pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan, karena industri ini menuntut layanan cepat, transaksi yang akurat, dan interaksi langsung dengan pelanggan. Responden, yang sebagian besar adalah karyawan dengan pengalaman kerja antara satu dan tiga tahun, menunjukkan bahwa karyawan berada di fase awal hingga menengah dari karir mereka. Oleh karena itu, mendapatkan kompensasi yang memadai, peluang untuk berkembang dalam karir, dan motivasi untuk bekerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Hasil ujian hipotesis menunjukkan bahwa *Financial compensation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Afrin *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka karena dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Selain itu, Apriliani & Hubbansyah (2024) menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan pemberitaan Detiknews, perwakilan buruh Indomaret menyatakan bahwa para pekerja menuntut pemenuhan hak-hak karyawan, khususnya terkait kompensasi kerja lembur pada hari libur nasional. Mereka menilai bahwa lembur yang dilakukan pada tanggal merah seharusnya diberikan upah sesuai ketentuan, bukan hanya diganti dengan hari libur pengganti. Selain itu, telah terbukti bahwa pengembangan karier berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier seperti pelatihan dan promosi dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan di tempat kerja. Penelitian oleh Anggarini dan Ardiansyah (2023) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa pengembangan karier meningkatkan kinerja karena meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan. Selain itu, Cen *et al.* (2023) menekankan bahwa *Career Development* dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah komponen penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alhempy *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Bashir *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa motivasi yang didukung oleh sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini berdasarkan *Expectancy Theory* memastikan bahwa karyawan memahami hubungan yang jelas antara usaha yang dilakukan, kinerja yang dihasilkan, dan imbalan yang diterima, yang mendukung temuan

penelitian ini. Ini dapat dicapai dengan memberikan peluang pengembangan karier yang jelas dan terarah serta kompensasi yang adil dan transparan. Rekomendasi ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa *Financial Compensation*, peluang pengembangan karier, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu, ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai dan mereka memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja. Ini pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Semua hipotesis yang menunjukan telah terbukti dan dapat diterima, menurut analisis penelitian.. Hipotesis pertama menyatakan bahwa *financial compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dan hasilnya memang mendukung hal tersebut. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan baik berupa gaji, insentif, maupun bonus—maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini terlihat dari meningkatnya semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Selain itu, hipotesis kedua terbukti: pengembangan karier berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa memiliki kesempatan untuk berkembang seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, dan promosi dapat membantu karyawan menjadi lebih percaya diri dan kompeten dalam pekerjaan mereka. Selain itu, jika ada peluang karier yang jelas, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Selanjutnya, hipotesis ketiga mengenai *motivation* juga dapat diterima. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, dapat mendorong pekerja untuk lebih disiplin, konsisten, dan bersemangat. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *Financial Compensation*, *Career Development*, dan *work motivation* sama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sangat termotivasi biasanya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi. Ketiganya bekerja sama dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan minimarket di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan, pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan, pengembangan, dan dorongan kerja karyawan sangat penting.

Perusahaan Indomaret di Jakarta sebaiknya lebih memperhatikan pemberian *Financial Compensation* agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Hal ini bisa dilakukan dengan memastikan gaji, insentif, dan bonus diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan *Career Development* yang jelas, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta peluang promosi yang transparan, sehingga karyawan merasa memiliki masa depan di perusahaan. Di sisi lain, peningkatan *motivation* juga penting, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan

penghargaan atas kinerja, serta membangun hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja. Dengan begitu, karyawan akan lebih semangat, merasa dihargai, dan mampu bekerja secara optimal dalam jangka panjang.

Disarankan agar peneliti lain mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Agar hasil penelitian lebih mendalam, juga dapat dipertimbangkan untuk menggunakan berbagai metode penelitian, seperti pendekatan kualitatif atau metode kombinasi. Diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada subjek atau area yang lebih luas. Ini dilakukan agar temuan dapat lebih mewakili kondisi yang sebenarnya dan memberikan gambaran yang lebih luas.

Untuk memahami temuan penelitian, beberapa keterbatasan penelitian harus dipertimbangkan. Karena penelitian ini hanya Untuk Penelitian ini hanya melibatkan karyawan minimarket di wilayah Jakarta, jadi hasilnya mungkin tidak sesuai dengan situasi di tempat lain atau dengan lebih banyak variabel. Selain itu, banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, belum dimasukkan dalam penelitian ini. Namun, variabel yang diteliti hanya mencakup *Financial Compensation*, *Career Development*, dan *Work Motivation*. Untuk menghindari unsur subjektivitas dalam tanggapan responden, kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data didasarkan pada persepsi responden. Sebaliknya, karena penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, hasilnya hanya dapat menggambarkan kondisi selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu, hasilnya tidak dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang perubahan perilaku dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini memberi tahu Indomaret, seperti toko serba ada di Jakarta, tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa, meskipun tingkat pengaruhnya bervariasi, gaji finansial, *Career Development*, dan motivasi karyawan memengaruhi kinerja karyawan.. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya bergantung pada sistem kerja yang ada; kebijakan yang secara konsisten memperhatikan kesejahteraan, kemajuan, dan dorongan kerja karyawan juga perlu dibuat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Financial Compensation* menjadi faktor yang berkontribusi dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem gaji, insentif, dan bonus diberikan secara adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Evaluasi secara berkala juga penting dilakukan agar kompensasi tetap kompetitif dan mampu menjaga semangat serta loyalitas karyawan. Selanjutnya, *Career Development* juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Untuk itu, perusahaan perlu menyediakan program pengembangan seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta jalur promosi yang jelas agar karyawan memiliki

arah dan tujuan dalam kariernya. Selain itu, Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, serta adanya penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan semangat kerja. Peran pimpinan sangat penting dalam memberikan dukungan, arahan, dan komunikasi yang baik sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut perlu dikelola secara bersamaan agar hasil yang diperoleh lebih maksimal. Perusahaan Tidak hanya fokus kepada satu aspek saja, tetapi harus mengintegrasikan *Financial Compensation*, *Career Development*, dan *Work Motivation* dalam satu kebijakan yang saling mendukung. Dengan demikian, perusahaan dapat secara konsisten meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, A. M., Abdi Kulmie, D., & Sheikh Hussein, M. (2023). Improving Job Performance through Budget Participation: Case of Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.5296/jebi.v10i2.21416>
- Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M. F., Hassan, M. S., Islam, M. A., & Khairuddin, K. N. B. (2023). Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075674>
- Alhempri, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Angga, G., Saputra, P., & Suwandana, G. M. (2020). The role of job satisfaction mediates the relationship between compensation and career development on work motivation. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. www.ajhssr.com
- Anggarini, V. S., & Ardiansyah, T. (2023). Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pt KNA. *Jurnal Usaha*, 86–93.
- Apriliani, N., & hubbansyah, K. A. (2024). the role of compensation and work motivation on employee performance: a literature review on companies in indonesia. in *inquisitive* (vol. 4, number 2). <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/inquisitive/>
- Bashir, M., Wright, B. E., & Hassan, S. (2023). The interactive influence of public service motivation, perceived reward equity, and prosocial impact on employee engagement: a panel study in Pakistan. *Public Management Review*, 25(7), 1213–1237. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2013069>
- Candra Susanto, P. (2022). *employee engagement strategy: analysis of organizational commitment, compensation, career development*.

- Cen, X., Dou, W. W., Kogan, L., Wu, W., Berk, J., Eberly, J., Evans, R., Fama, G., Goldstein, I., Heaton, J., Jermann, U., Kaniel, R., Nieuwerburgh, S. Van, Rajan, U., Roussanov, N., Salgado, S., Schmidt, L., Taylor, L., Xu, Y., ... Zhao, Z. (2023). *Fund Flows and Income Risk of Fund Managers*. <http://www.nber.org/data-appendix/w31986>
- Chen, L., Guo, W., & Liu, M. (2021). Childhood migration and work motivation in Adulthood: Evidence from China. *Journal of Business Research*, 132, 481–490. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.029>
- Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2023). A cognitive evaluation and equality-based perspective of pay for performance: a meta-analysis and path model. *Frontiers*, 13, 1–26. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Chen Yuyao, Zhang Zhengtang, Zhou Jinfan, Liu Chuwei, Zhang Xia, & Yu Ting. (2023). *Asian Institute of Management, Philippines REVIEWED BY A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model*.
- Davis, J. M., Agrawal, D., & Ogbanufe, O. (2025). Shaping extra-role security behaviors through employee-agent relations: A dual-channel motivational perspective. *International Journal of Information Management*, 80. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102833>
- Detik new. (2026). *m Hoax or Not Suara Pembaca Melindungi Buah-Marwah Bangun Indonesia detikNews e Berita*.
- Dewi, M. K., Aisah, D. N., Yunizar, P., & Safina, W. D. (2025). Kompensasi dan Hubungan Kerja: Kajian Strategis dalam Konteks Organisasi Modern. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 164–170. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6227>
- Dharmawan, D., Sulistiyo Nugroho, B., Ronny Edward, Y., & Judijanto, L. (2024). Measuring Work Productivity In Improving Employee Performance Based On Work Discipline. In *International Journal of Artificial Intelligence Research* (Vol. 8, Number 1). <http://ijair.id>
- Dive Retail. (2024). *Why most frontline retail workers are considering quitting (and how to retain them)*.
- Djoko, W. S., Andri, Y., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Dokko, G., & Jiang, W. Y. (2024). From boundaryless to boundary-crossing: Toward a friction-based model of career transitions and job performance. *Research in Organizational Behavior*, 44. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2024.100205>
- Dwi Agustini, S., Sutrisna, A., Perjuangan Jl Peta No, U., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2).
- Fadila, N. E., Sumarni, M. 2, Manajemen, P., Tinggi, S., Yapis, I. E., Akuntansi, P., Korespondensi, E., & Kunci, K. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Issues*, 8.

- Fauziah, R., & Panjaitan, S. (2025). Determinants of Employee Performance and Employee Job Loyalty as an Intervening Variable at Electronic Factory in Bekasi Indonesia. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 7(1), 109–121. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v7i1>
- Febriani, F. (2024). *pengaruh training, career development dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi*.
- Francis, D., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Gobel, K., Moonti Usman, & Bahsoan Agil. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart*.
- Gunawan, A., Tubastuvi, N., Santoso, S., & Hariyanto, E. (2022, September 13). *The Effect Of Islamic Leadership, Work Stress, Compensation, Promotion And Motivation On Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-2022.2320779>
- Haikal, muhammad, & Mesra. (2024). *Proceedings of the International Conference on Multidisciplinary Science*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12736451>
- Halawa, A., Oktafiani, F., Tinggi, S., & Yapan, I. E. (n.d.). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Surabaya*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Haryono, S., Lestari, F., Kurnia, M., & Rda, P. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 5). <https://www.researchgate.net/publication/353935388>
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Jannah, R., & Kurniawan, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Area Jakarta Barat*. 2(3). <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1530>
- Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret*.
- Khairunnisah, K., & Isa Indrawan, M. (2024). The Influence of Career Development on Employee Performance with Training as an Intervening Variable at the North Sumatra Culture and Tourism Service. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 2(2), 261–274. <https://doi.org/10.47353/ijema.v2i2.169>
- Kurniadjaya, M., & Setiyowati, H. (2022). penguatan brand equity melalui analisis swot pada strategi retail mix indomaret gading serpong: kontribusi sdg's.

- Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 2024.
<https://doi.org/10.53363/buss.v4i2.219>
- Mardianty, D., & Sari, A. J. (2025). The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance Transportation Agency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2245–2256.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3269>
- Mukrodi. (2021). konsepsi motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. in *scientific journal of reflection: economic, accounting, management and Business* (Vol. 4, Number 1).
- Nasution, N. F., Mariatin Emmy, & Zhreni Siti. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01).
<https://doi.org/10.18535/ijserm/v6i1.el09>
- Noor, M., & Farizal. (2025). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan toko indomaret area diwrek jombang*.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurhidayati, Kusnilawati, N., & Santoso, A. (2022). *Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance*.
<https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.834>
- Nurul, T., Dewi, R., & Lutrlean, B. S. (2025). The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance At Company XYZ-Tsaniya Nurul Rizkya Dewi et.al The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance At Company XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 14, 2025.
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v14i02>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Pearson, C., & Ananthram, S. (2008). *Career Development, Job Satisfaction, and Career Commitment: Evidence from the Singaporean Hospitality Industry*.
- Prasika, N. S., & Santoso, A. (2021). measuring the determinants of employee performance. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Pratamtomo, G. B., Kasbuntoro, K., & Prabantoro, G. (2024). Boosting Employee Performance: The Impact of Career Development and Competitive Compensation. *Research of Business and Management*, 2(2), 88–96.
<https://doi.org/10.58777/rbm.v2i2.264>
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). training, leadership style, and work environment on employee performance: the role of work motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198–216. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8889>

- Rabbad, R., Justiana Astuti, H., Tubastuvi, N., & Cinintya Pratama, B. (2024). The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(3), 205–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3402>
- Ramadhan, D., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh talent management terhadap employee retention melalui mediasi employee engagement pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Jababeka Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(4 SE-Articles), 1005–1018. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i4.29580>
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2).
- Reza, M., & Elburdah, R. P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Area Mampang Prapatan Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23347–23356. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM?d=1>
- Rizal, M., Handayani, F., & Muhammadiyah Jakarta, S. (2021). pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pt. sahabat prima sukses. in *bisnis & manajemen* (Vol. 11). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Santuryan, R., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). The Effect of Compensation, Mutation and Work Discipline on the Performance of PT. Indomarco Prismatama Gunung Sahari Branch 2 North Jakarta. In *Syntax Admiration* (Vol. 4, Number 4).
- Setyo, W. D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Shulla, K., Filho, W. L., Lardjane, S., Sommer, J. H., & Borgemeister, C. (2020). Sustainable development education in the context of the 2030 Agenda for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*, 27(5), 458–468. <https://doi.org/10.1080/13504509.2020.1721378>
- Sidabutar, E., Yanuar, T., Syah, R., & Anindita, R. (2020). *The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. 4(1).
- Simamora Anita Dewi, Sudiantini Dian, & Narpati Bintang. (2024). *dampak sistem pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pt indomarco prismatama cabang bekasi*.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*.

- Sirait, A., Batubara, E., Safitry, D., & Yanti, E. D. (2024). pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi di indomaret cabang ringroad 2. In *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisiplinier* (Vol. 8, Number 12).
- Tadeja, A. L. C., Ranque, M. S., Unico, M., & Abante, M. V. (2024). Compensation Scheme and Financial Well-being of Government Employees in the National Capital Region. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 4(2), 66–94. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v4i2.2807>
- Wahyudi, P. E., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2021). pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada puri lumbung cottages restaurant and spa munduk. *jmpp*, 4(1).
- Widarta, W. J., Kristian, A., Heaven, P., & Virgus Yulistira, S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret, dan Alfamart.* 2, 238–246. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14545992>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Zacharia, A. D., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Pertamina Lubricants Jakarta Pusat ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 863–872. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., Kusmana, R., & Muhammadiyah Bandung Jl Karapitan No, S. (2020). *Publisher: LPPM STIE Muhammadiyah Bandung pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi departemen r-pet pt. namasindo plas bandung barat.* 2(3).