

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT.SEMEN GROBOGAN

Afdholur Rijal<sup>1</sup>, Jati Waskito<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi guna meningkatkan kinerja di PT.Semen Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji t, uji F, dan Uji R<sup>2</sup>. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** pengembangan karir, kompensasi, kinerja karyawan.

## Abstract

This study aims to analyze the influence of career development and compensation to improve performance at PT. Semen Grobogan. This research is a quantitative study using as many as 50 respondents. The sampling technique used is purposive sampling. Methods of data collection using a questionnaire. Methods of data analysis using validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, t test, F test, and R<sup>2</sup> test. The results show that career development has a positive and significant effect on employee performance and compensation has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** career development, compensation, employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan guna mewujudkan misi dan visi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia terus menjadi bahan acuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan dapat berperan lebih untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Akhyadi dan Sadikin (2015) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di era persaingan globalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk bersaing dalam ekonomi baru, untuk menghadapi tantangan persaingan global dan perubahan sosial.

Hal ini juga berlaku pada fenomena pola pengembangan karir. Pengembangan karir belum berjalan sesuai dengan pedoman perusahaan. Adanya persyaratan jenjang pendidikan dan masa kerja

dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang ingin maju secara profesional. Oleh karena itu, memiliki pola pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir sendiri dapat diartikan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2013).

Setiap perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebuah perusahaan harus selalu memperhitungkan faktor-faktor tersebut agar dapat mencapai tujuannya. Tentunya, setiap perusahaan ingin perusahaan berjalan dengan lancar dan meningkatkan kinerja serta keuntungan setiap tahunnya. Factor-faktor ini termasuk memberikan kompensasi yang adil, analisis pekerjaan yang jelas dan sistem pengembangan karir yang dapat diikuti oleh semua karyawan.

Salah satu tujuan pekerja adalah untuk menggunakan kemampuannya secara maksimal dan yang kedua adalah untuk mendapatkan kompensasi, karena orang didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, seperti keinginan untuk mendapatkan kompensasi, jenjang karir (promosi) dan diberi tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan atau mengukur nilai pekerjaan. (Mathis dan Jackson, 2002:118) Kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Disebut penelitian kuantitatif karena pengumpulan data penelitian berhubungan dengan angka-angka analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Semen Grobogan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Non-Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan dengan metode Purposive Sampling, yaitu pengambilan sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik.

Penelitian ini terdiri dari variabel X yaitu Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Jenis data berupa data opini dan diperoleh dari kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji signifikan simultan (uji statistik F) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	50	100.0
Wanita	-	-
Total	50	100.0

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan jenis kelamin pria sebanyak 50 orang (100%) dan wanita sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
18-30 tahun	26	43.33
31-40 tahun	15	25.0
41-50 tahun	9	15.0
≥50 tahun	-	-
Total	50	100.0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 18-30 tahun sebanyak 26 orang (43,33%), umur 31-40 tahun sebanyak 15 orang (25%), umur 41-50 tahun sebanyak 9 orang (15%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	32	64.0
D1/D3	5	10.0
S1	13	26.0
S2	-	-
Total	50	100.0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui pendidikan responden dalam penelitian ini SMA sebanyak 32 orang (64%), D1/D3 sebanyak 5 orang (10%), S1 sebanyak 13 orang (26%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1-5 tahun	50	-
6-10 tahun	-	-
≥ 10 tahun	-	-
Total	-	100.0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui masa kerja responden dalam penelitian ini 1-5 tahun sebanyak 50 orang (100%)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.715	0.278	Valid
X1.2	0.752	0.278	Valid
X1.3	0.862	0.278	Valid

X1.4	0.856	0.278	Valid
X1.5	0,774	0.278	Valid
X1.6	0,798	0.278	Valid
X.7	0,852	0.278	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang ada pada tabel 5 diatas, dari 7 butir pertanyaan kuesioner variable  $X_1$  (Pengembangan Karir) bisa disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena R hitung > R tabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.755	0.278	Valid
X2.2	0.866	0.278	Valid
X2.3	0.830	0.278	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang ada pada tabel 6 diatas, dari 3 butir pertanyaan kuesioner variabel  $X_2$  (Kompensasi) bisa disimpulkan bahwa Kompensasi dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena R hitung > R tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.561	0.278	Valid
Y.2	0.711	0.278	Valid
Y.3	0.825	0.278	Valid
Y.4	0.822	0.278	Valid
Y.5	0.907	0.278	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang ada pada tabel 7 diatas, dari 5 butir pertanyaan kuesioner variabel Y (Kinerja Karyawan) bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena R hitung > R tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	0.904	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.747	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.824	0.60	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel yaitu Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka dapat dikatakan Reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P-value	Keterangan
<i>Unstandardized residual</i>	0.778	0.581	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada P-value sebesar 0.778 yang dapat dikatakan nilai tersebut lebih besar daripada 0.581 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	0.539	1.854	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0.539	1.854	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 10 di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri memiliki nilai *tolerance* <1 dan VIF memiliki nilai <10 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir	0.05	0.202	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.05	0.643	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri mempunyai nilai probabilitas > 0,05, maka dapat dikatakan penelitian ini menunjukkan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig
(Constant)	4.473	1.520	0.001
Pengembangan Karir	0.744	6.140	0.024
Kompensasi	0.447	2.624	0.004

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan bahwa sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 4,473 + 0,744 X_1 + 0,447 X_2 + e \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut, Koefisien Pengembangan Karir bernilai positif sebesar 0.744 yang dapat diartikan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Koefisien Kompensasi bernilai positif sebesar 0.447 yang dapat diartikan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila hasil signifikan t memiliki nilai kurang dari 5% maka dikatakan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau independen.

### 3.1.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

#### a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Karyawan.

b. *Level of significant*  $\alpha = 5\%$  (0,05)

c. Nilai t tabel

$$\begin{aligned}\text{Nilai t tabel} &= t_{\alpha/2 ; (n-k)} \\ &= 0,05/2 ; (50-3) \\ &= 0,025 ; 47 \\ &= 2,011\end{aligned}$$

$H_0$  diterima apabila  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

d. Hasil Pengujian

Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi melalui program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 12 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai t hitung yang dihasilkan variabel pengembangan karir sebesar 6,140 dengan signifikansi 0,00. Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $t_{\text{hitung}} (6,140) > t_{\text{tabel}} (2,011)$  dengan nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ). Oleh karena itu  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima yang artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.1.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan.

b. *Level of significant*  $\alpha = 5\%$  (0,05)

c. Nilai t tabel

$$\begin{aligned}\text{Nilai t tabel} &= t_{\alpha/2 ; (n-k)} \\ &= 0,05/2 ; (50-3) \\ &= 0,025 ; 47 \\ &= 2,011\end{aligned}$$

$H_0$  diterima apabila  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

d. Hasil Pengujian

Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi melalui program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai t hitung yang dihasilkan variabel kompensasi sebesar 2,624 dengan signifikansi 0,011. Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $t_{\text{hitung}} (2,624) > t_{\text{tabel}} (2,011)$  dengan nilai  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ). Oleh karena itu  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.1.3 Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
24,854	3,19	0,000	Terdapat Pengaruh Simultan

Berdasarkan pada tabel 13 diatas, hasil perhitungan kolom  $F_{hitung}$  sebesar 24,854, sedangkan pada  $F_{tabel}$  diperoleh  $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(50-3)$  dan menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,19. Maka dapat diartikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24,854 > 3,15$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 dimana Sig. yang diperoleh lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

### 3.1.4 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). besaran  $R^2$  merupakan kebesaran yang biasa digunakan untuk mengukur kecocokan atau kesesuaian garis regresi. Nilai dari  $R^2$  berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati nilai satu maka bisa dikatakan bahwa model tersebut semakin baik.

Tabel 14. Hasil Uji  $R^2$

Model	R	R square
1	0.817	0.714

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,714 atau 71%, artinya bahwa nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 71% sedangkan 29% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1 Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Semen Grobogan

Hasil pengujian analisis data regresi variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi sebesar 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), serta nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 6,140 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2,011 ( $6,140 > 2,011$ ). Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan jika pengembangan karir semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan begitu juga sebaliknya semakin rendah pengembangan karir, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitian M.Fizdian Arismundar, Hasmanan Khair



(2020) dimana pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika pengembangan karir yang diimplementasikan semakin baik, maka kinerja karyawan juga mengalami perubahan berupa terjadinya peningkatan yang semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika pengembangan karir mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

### 3.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Semen Grobogan

Hasil pengujian analisis regresi variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi sebesar 0,011 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ), serta nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,624 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2,011 ( $2,624 > 2,011$ ). Pengaruh positif ini bermakna semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu juga sebaliknya bila kompensasi rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat disesuaikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochamad Rizal Salahuddin, Ivan Gumilar Sambas Putra (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh hasil penelitian Johansyah Aniek Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat kompensasi karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Guna Meningkatkan Kinerja Di PT.Semen Grobogan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dan hasil uji pada setiap item kuesioner termasuk dalam pengembangan karir, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel sehingga setiap variabel dapat dianggap indikator penelitian. Terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan hasil dari uji t variabel pengembangan karir yang diperoleh hasil bahwa t hitung  $>$  t tabel dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Jadi hasil hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang dinyatakan bahwa : pengembangan karir secara signifikan berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t variabel efikasi diri yang diperoleh hasil bahwa t hitung  $>$  t tabel dengan nilai Sig.  $0,011 < 0,05$ . Jadi hasil hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa : kompensasi secara signifikan berpengaruh positif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Saran, Pimpinan memiliki jadwal berkonsultasi dengan pegawai lebih terarah dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karena dengan diadakannya jadwal berkonsultasi akan berpengaruh pada hasil yang dikerjakan karyawan. Pada saat karyawan dimutasi pada posisi yang ditetapkan,



diharapkan tidak mengalami kesulitan pada saat berada dilingkungan kerja yang baru agar bias tetap fokus kepada tanggungjawab pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi cepat tercapai. Menempatkan karyawan sesuai latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan. Serta promosi yang dilakukan perusahaan tidak dilihat dari lamanya karyawan bekerja akan tetapi dilihat dari karyawan tersebut. Pada Perusahaan PT.Semen Grobogan faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan PT.Semen Grobogan perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi Penulis Selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau juga bisa untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bias menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang telah menggunakan variabel pengembangan karir, kompensasi, dan kinerja karyawan. Mengingat masih banyak teknik analisis data seperti observasi atau wawancara, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik tersebut agar informasi yang diperoleh lebih menggambarkan keadaan sebenarnya dari sampel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annita Jannah, B. T. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* , 1-99.
- Dicky Surya Handoko, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 31-45.
- Fransisca Oktavia Nooh, J. L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado . *Junal Emba* , 2917-2926.
- Hanum Hotma Uli Sinaga, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* , 184-197.
- Irwan, G. R. (2017). Pengaruh Disipilin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Mirai Management* , 295.
- Jane Nelima Wekesa, S. N. (2013). Effect Of Compensation On Performance Of Public Secondary School Teacher's in Eldoret Municipality Kenya. *Internasional Journal Of Scientific And Research Publication* , 1-4.
- Kadek Elsa Osiana Dewi, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel . *Jurnal Manajemen* , 7836-7862.

- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba* , 771-781.
- M.Fizsdian Arismunandar, H. K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 273-282.
- Merlina Aspita, E. S. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 14.
- Ni Putu Dian Purnamasari, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen* , 5762-5782.
- Purwanto S. Katidjan, S. P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 429-446.
- Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors On Employee Satisfaction- A Study Of Doctor's Dissatisfaction In Punjab. *Internasional Journal Of Human Resource Studies* , 142-157.

