

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI KARYA PERSADA TEHNIK

Yusnaldi<sup>1)</sup>, Sri Yanthy Yosepha<sup>2)</sup>, Siti Nur Fanah<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Prodi Magister Keamanan Maritim Fakultas Keamanan Nasional Universitas Pertahanan

<sup>2)</sup>Prodi Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

<sup>3)</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: Yusnaldi, yusnaldi@idu.ac.id, Bogor, Indonesia

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, the effect of career development, and the effect of compensation and career development simultaneously on the performance of employees of PT Inti Karya Persada Tehnik. This research uses descriptive methods with a quantitative approach. The population in this study were all employees who worked at PT Inti Karya Persada Tehnik totaling 107 people, using the Slovin formula with an error rate of 5% obtained a total of 84 samples. The independent variables in this study are Compensation ( $X_1$ ) and Career Development ( $X_2$ ) with the dependent variable being employee performance ( $Y$ ). The results showed that (1) Compensation variable ( $X_1$ ) has a significant effect on employee performance which means compensation has a role in influencing employee performance; (2) Career Development variable ( $X_2$ ) has a significant effect on employee performance which means it has a role in influencing the performance of employees of PT Inti Karya Persada Tehnik; and (3) Compensation and career development variables together (simultaneously) have a significant effect on employee performance at PT Inti Karya Persada Tehnik.

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

### Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengaruh pengembangan karir serta pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Inti Karya Persada Tehnik sejumlah 107 orang, menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% didapatkan sejumlah 84 sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan variabel dependen adalah Kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja Karyawan; (2) Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan yang berarti mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik; dan (3) Variabel kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Karya Persada Tehnik.

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

## A. PENDAHULUAN

Oganisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar (Mariana, 2020). Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Syamsuddin, 2017).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2021). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Nisa & Wijayanti, 2021).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Gerung et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Hasibuan, 2021). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Daulay et al., 2019).

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Umiati & Hamka, 2023). Pengembangan karir (*Career Development*)

meliputi manajemen karir (*Career Management*) dan perencanaan karir (*Career Planning*). Pengembangan karir di dalam sebuah organisasi membutuhkan pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karirnya (Adawiyah, 2022). Manfaat yang diterima oleh karyawan dengan adanya pengembangan karir yang baik dalam perusahaan ialah berkembangnya potensi dari skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Santi et al., 2017).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang menjadi dasar penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019; Dwianto et al., 2019; Nasution, 2015; Nooh et al., 2017; Wiguna et al., 2016)

PT Inti Karya Persada Teknik (IKPT), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Teknik, Pengadaan, dan Konstruksi di Indonesia didirikan pada tanggal 22 Februari 1982. Cakupan layanan IKPT meliputi bidang yang sangat luas: pabrik minyak dan gas, petrokimia. Menyadari kebutuhan untuk melangkah lebih jauh dari para mitranya, pada tahun 2012, IKPT telah bekerja sama dengan Toyo Engineering, sebagai salah satu Perusahaan EPC ternama di Jepang untuk menghadapi tantangan masa depan dengan sinergi maksimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan serta membantu para Karyawan dalam memberikan kualitas serta kuantitas dari Perusahaan, untuk itu perlu adanya pengelolaan yang baik dari Karyawan PT. IKPT dengan meningkatkan motivasi Karyawan dan kinerja organisasi.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Inti Karya Persada Tehnik sejumlah 107 responden. Menggunakan rumus Slovin, penulis memilih jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5 %. Sampel yang digunakan adalah Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik dengan total sebanyak 84 Karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variable Independent dalam penelitian ini yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan
2. Variabel dependen adalah Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Perpustakaan  
Studi perpustakaan merupakan pengumpulan data dengan mempelajari buku, hasil penelitian yang sejenis. Dalam hal ini penulis menggunakan buku yang berkaitan dengan metodologi penelitian dan sebagainya.
2. Wawancara  
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Metode wawancara/interview ini ditujukan kepada Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik.

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2021).

Sedangkan untuk melakukan analisis terhadap data penelitian yang didapatkan digunakan teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan presentase berdasarkan kriteria jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lamanya bekerja di PT Inti Karya Persada Tehnik.

Tabel 1 menunjukkan jumlah responden laki- laki berjumlah 63 responden dengan prosentase sebesar 75 % dari keseluruhan responden. Responden perempuan berjumlah 21 responden dengan prosentase 25 % dari keseluruhan responden. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih besar dari pada jenis kelamin perempuan.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik berusia 22 – 30 tahun sebanyak 21 responden dengan presentase 25%, usia 31 – 39 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase 42.9%, usia 40 – 49 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 20.2%, usia 50 - 64 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 10.7%, dan usia lebih dari 64 tahun berjumlah 1 responden dengan prosentasi 1.2% Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa usia Karyawan lebih dominan pada usia 31 - 39 tahun.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 30 Tahun	21	25,0	25,0	25,0
	31 - 39 Tahun	36	42,9	42,9	67,9
	40 - 49 Tahun	17	20,2	20,2	88,1
	50 - 64 Tahun	9	10,7	10,7	98,8
	> 64 Tahun	1	1,2	1,2	100,0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel 3 terlihat bahwa sebagian besar Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik dengan Pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 5 responden dengan presentase 6%, Pendidikan Diploma sebanyak 8 responden dengan persentase 9.5%, Pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 63 responden dengan persentase 75%, dan Pendidikan Magister (S2) sebanyak 8 responden dengan persentase 9.5%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa

Pendidikan terakhir Karyawan lebih dominan pada lulusan Sarjana (S1).

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	5	6.0	6.0	6.0
	Diploma	8	9.5	9.5	15.5
	Sarjana (S1)	63	75.0	75.0	90.5
	Magister (S2)	8	9.5	9.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	2	2.4	2.4	2.4
	1 – 4 tahun	14	16.6	16.6	19.0
	5 – 9 tahun	32	38.1	38.1	57.1
	> 10 tahun	36	42.9	42.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS

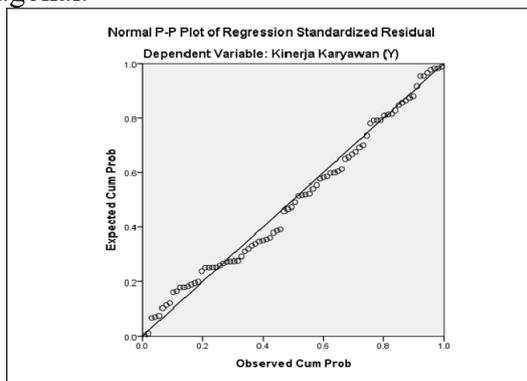
Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik dengan durasi lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase 2.4%, lama bekerja 1 – 4 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 16.6%, lama bekerja 5 – 9 tahun sebanyak 32 responden dengan persentase 38.1%, dan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase 42.9%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa durasi lama bekerja Karyawan yang diatas 10 tahun lebih dominan.

Uji Validitas dilaksanakan dengan menggunakan Pearson Correlation. Suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel 0,2146. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variable independen Kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat

dari semua pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan melebihi r-tabel. Sedangkan untuk variable independen Pengembangan Karir hasilnya juga dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari semua pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan melebihi r-tabel. Hasil uji juga menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam variable dependen yaitu kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas diukur menggunakan nilai cronbach's alpha sebesar 0.60 atau lebih. Hasil dari pengujian realibilitas menunjukkan bahwa untuk Kompensasi (X<sub>1</sub>) didapatkan hasil 0.838, Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) didapatkan hasil 0,897, dan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan hasil 0.881. Sehingga disimpulkan bahwa masing-masing variable yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60.

Uji Normalitas dilakukan dengan *normaly propability plot*. Suatu model dikatakan terdistribusi normal jika nilai-nilai sebaran terletak disekitar garis lurus diagonal.

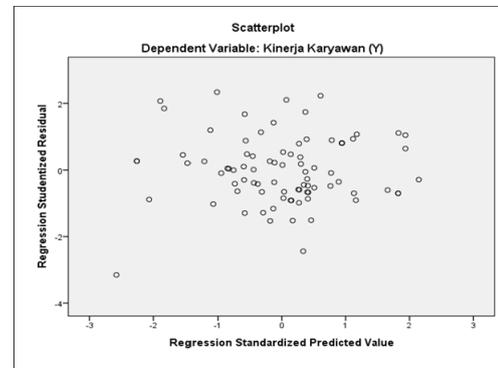


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal karena data berada disepanjang garis diagonal yang merupakan syarat normalitas. Disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Suatu

model regresi bebas dari heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi, pengembangan karis yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas digunakan metode *Tolerance and Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolonieritas terlihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	41,280	5,189		7,956	,000	
Kompensasi (X1)	,005	,104	,006	,047	,962	,686 1,458
Pengembangan Karir (X2)	,364	,086	,494	4,239	,000	,686 1,458

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas menjelaskan bahwa VIF untuk kompensasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) disekitar angka 1 yaitu 1,458, dan tingkat Tolerance mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,686 dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolonieritas.

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,497 <sup>a</sup>	,247	,228	5,106	2,350

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,350 akan dibandingkan dU dengan menggunakan nilai signifikan 5 %, jumlah sampel 84 (n) dan jumlah variabel independen 2 (K=2), maka ditabel Durbin Watson akan di dapatkan karena itu nilai DW 2,350 lebih besar dari batas atas (dU) 1,6942 dan kurang dari 4 – dU = 2,3058, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan sebagai alat uji untuk melihat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,280	5,189		7,956	,000
Kompensasi ( $X_1$ )	,005	,104	,006	,047	,962
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	,364	,086	,494	4,239	,000

Model regression diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 41,280 + 0,005X_1 + 0,364X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi dan pengembangan karir (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 41,280. Jika variable kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variable pengembangan karir ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja kerja meningkat sebesar 0,005 dengan anggapan variabel bebas lainnya constant. Jika variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) meningkat 1 % dengan asumsi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,364. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja Karyawan, sehingga makin besar pengembangan karir maka makin meningkat pula kinerja Karyawan.

Dari hasil pengolahan data variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,047 < 1,98969 dan nilai sig (0,962 > 0,05), yang berarti bahwa kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05). Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Dari hasil pengolahan data variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,239 > 1,98969) dan nilai sig (0,000 < 0,05), yang berarti bahwa disimpulkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompensasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi dan pengembangan karir yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan baik berupa penghargaan material maupun nonmaterial, itu akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Begitu pula dengan kompensasi

dan pengembangan karir yang merupakan bagian dari kinerja Karyawan perlu dipelihara dan ditingkatkan agar para Karyawan selalu menunjukkan kinerjanya yang baik.

#### D. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Persada Teknik. Berdasarkan hasil Penelitian ditemukan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Inti Karya Persada Teknik yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik.

Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Inti Karya Persada Teknik yang berarti mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Teknik.

Variabel kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Karya Persada Teknik.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, N. (2022). Peranan Kompetensi dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. *SECAD : Secretary Administration Journal*, 2(2), 78–89.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676–4703. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesy.v2i2.74>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418–428. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mariana, L. (2020). Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Jurnal Profitability*, 4(2), 65–79. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3419>
- Nasution, I. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Lembaga Pers dan Pendapat Umum Pantagon Suara Rakyat Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*, 4(1), 175–179.
- Nisa, A. I., & Wijayanti, Y. K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Boen Interior Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 18(2), 75–86. <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v18i2.285>
- Nooh, F. O., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2917–2926. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17222>
- Santi, R., Tewal, B., & Untu, V. (2017). Analisis Pengembangan Karir Dan

Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3108–3117. <https://doi.org/10.35794/emba.5.3.2017.17373>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.

Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 60–73. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>

Umiati, S. D., & Hamka. (2023). Strategi Pengembangan Karir Untuk Mengatasi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Pada Personel Polri (Studi Kasus : Satker Bid Tik Polda Metro Jaya). *JPLAN: Journal of Public Policy Applied Administration*, 5(1), 1–13.

Wiguna, I. K. D. D., Mahadewi, N. P. E., & Wijaya, N. M. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT Bali Daksina Wisata. *Jurnal IPTA: Industri Perjalanan Wisata*, 4(2), 78–81. <https://doi.org/10.24843/IPTA.2016.v04.i02.p16>