

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA DI MALANG

Oleh :

Udi Kusumaudi.kusuma@gmail.com**Pompong Budi Setiadi**pompong_setiadi@yahoo.com**Sri Rahayu**Rahayu.mahardika@gmail.com**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika****.Article Info***Article History :**Received 16 July - 2022**Accepted 25 July - 2022**Available Online**31 July - 2022***Abstract**

This study aims to determine the effect of compensation and career development on employee performance. This research was conducted on employees at PT Era Mulia Abadi Sejahtera in Malang, East Java. The research method used in this research is descriptive by using quantitative methods. This study uses primary data, namely the distribution of questionnaires by taking employee respondents at PT Era Mulia Abadi Sejahtera in Malang, East Java. This study uses a sample of the total population of the number of employees in the office. The analytical method used is multiple regression analysis which is processed using the SPSS application. The results of this study indicate that the variables of compensation and career development have a positive effect on employee performance. And the variables of compensation and career development simultaneously affect employee performance.

Keyword :

*Compensation, career
development, employee
performance.*

1. PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis seperti saat ini, mau tidak mau harus menuntut setiap perusahaan dapat memiliki keunggulan, efisiensi, teknologi, kualitas SDM, tingkat upah, dan peluang ekspansi usaha, serta pangsa pasar komoditi yang kompetitif dan berkesinambungan, khususnya dalam perusahaan yang bergerak di bidang barang dan/atau jasa (Mulayani, 2002). Persaingan bisnis ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi dan taktik bisnisnya. Maka dari itu Suatu perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kesinambungan perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Hasibuan, 2017:9). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. SDM menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan (Kristiawan & Suprayitno, 2009).

Suatu perusahaan yang mampu bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis tentunya juga akibat dari pada peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Adanya kinerja yang menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang diterima karyawan pada perusahaan swasta biasanya bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan meskipun sudah terdapat peraturan di UU Ketenagakerjaan. Karyawan hanya menerima kompensasi berupa take home pay (THP) dan beberapa komponen tunjangan lainnya seperti tunjangan kematian, tunjangan kecelakaan kerja dan tunjangan hari raya keagamaan, hal ini menjadi tantangan bagi manajemen yang cukup serius karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung kualitas kinerja SDM perusahaan itu sendiri. Karyawan merupakan setiap orang bekerja dengan menjual tenaganya (secara fisik dan pikiran) kepada suatu organisasi dengan harapan

memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang termuat dalam bentuk suatu kompensasi (Damayanti et al., 2018).

Faktor adanya kesempatan pengembangan karir tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (performance) yang bersumber dari sumber daya manusianya (Supardi, 2009). Penelitian ini menggunakan subjek penelitian di PT. Era Mulia Abadi Sejahtera yang memiliki karyawan yang cukup banyak sehingga akan mampu mengidentifikasi permasalahan-permasalahan mengenai penetapan kompensasi dan pengembangan atas karir karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Era Mulia Abadi Sejahtera.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dapat terlihat dari individu baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan. Kinerja tidak hanya tertuju pada individu yang memiliki jabatan khusus, jabatan fungsional, jabatan struktural namun juga mencakup keseluruhan jabatan dalam suatu perusahaan, atau instansi. (Fuadiputra, 2014).

Cahyono (2019), berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Lomanjaya et al., (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses melaksanakan aktivitas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Edy (2011:172) dalam bukunya berpendapat mengenai kinerja karyawan, bahwa, "Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang telah digunakan dalam menjalankan tugas". Pendapat Mangkunegara (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas, keduanya dapat dicapai jika seseorang pegawai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Ada beberapa indikator yang dapat dilakukan sebagai pengukuran kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor

penting yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang terbaik serta menarik talent-talent yang berpotensi. Kompensasi merupakan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas sumbangsih yang telah mereka berikan terhadap pekerjaannya. kompensasi baik yang berbentuk finansial seperti gaji pokok; kompensasi variabel seperti komisi, insentif, dan bonus; maupun yang berbentuk nonfinansial seperti penghargaan, pengembangan karir, jaminan sosial, dan lain-lain (Bangun, 2012:255). Pembayaran yang diberikan terhadap karyawan dalam bentuk baik secara langsung (finansial, seperti tunjangan, insentif, upah, bonus dan komisi) maupun secara tidak langsung (non-finansial, seperti asuransi kesehatan, hak cuti dan lainnya) akibat adanya hubungan kerja (Dessler, 2015:46). Indikator pengukuran kompensasi yaitu berkaitan dengan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Rivai, 2013:357). Kompensasi juga merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dikatakan demikian karena para karyawan merasa perusahaan menghargai usahanya dalam menjalankan pekerjaan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Pengembangan Karir

Proses pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja dan tingkatan jabatan baru dari individu yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan. (Rivai, 2015). Setiap pegawai pasti memiliki impian untuk dapat mengembangkan karir dalam tempatnya bekerja, dikarenakan nantinya akan mendapatkan hak-hak tambahan yang mungkin sebelumnya belum pernah mereka dapatkan, baik materil dan non materil. Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan pedoman dalam penentuan pengembangan karir, yaitu kemampuan bekerja, exposure, loyalitas dalam suatu organisasi, mentor dan sponsor, serta kesempatan-kesempatan untuk bertumbuh. Pengembangan karir adalah usaha seseorang dalam upaya perbaikan pribadi untuk mencapai rencana karirnya (Mangkunegara, 2017:77). Kegiatan-kegiatan yang tidak pernah berakhir yang memberikan kontribusi terhadap eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2015). Pengembangan karir dapat juga diartikan sebagai peningkatan kemampuan secara intelektual atau emosional untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik. Dimensi dan indikator untuk mengukur pengembangan karir berkaitan dengan:

(1) mutasi terkait dengan promosi, rotasi, demosi;

(2) seleksi terkait dengan penerimaan, psikotes, wawancara seleksi, tes kesehatan, wawancara oleh penyelia, keputusan penerimaan

(3) penempatan terkait dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja (4) pendidikan terkait dengan tingkat pendidikan yang disyaratkan, pendidikan alternatif

(5) pelatihan terkait dengan instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan baik secara financial atau nonfinancial sebagai balas jasa yang telah diberikan perusahaan untuk kerja keras mereka (Handoko, 2012). Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun bersama keluarganya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal, salah satunya yaitu kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh Akmal & Tamini (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya ketika kompensasi yang diberikan semakin besar maka kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kineja karyawan.

Hubungan Antara pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengembangan karir kepada seorang karyawan merupakan sebuah bagian dari faktor kinerja (Aritonang, 2005). Pengembangan karir sangat diinginkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak – hak atas apa yang telah diperoleh sebelumnya, dan hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dengan adanya pengembangan karir di suatu instansi diharapkan mampu menjadi suatu motivasi yang akan membuat karyawan memberikan hasil kinerja yang baik juga.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Kahpi et al (2019), Rozi dan Puspitasari (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 = Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kineja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data untuk melakukan penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti atau dengan kata lain dikumpulkan langsung dari responden yang diteliti dan diolah sendiri. Data ini adalah sumber utama penelitian yang akan dilakukan. Kelayakan penelitian ini tergantung pada pengolahan data primer yang akan diperoleh setelah pengisian kuisioner oleh instansi yang dijadikan studi kasus tempat penelitian. Adapun responden yang dijadikan penelitian ini yaitu karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera di kota Malang, Jawa Timur, yang berjumlah 30 orang.

Jumlah karyawan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai sampel penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner dan Kembali sejumlah 30 kuesioner, seluruh kuesioner yang telah dibagikan telah terisi secara lengkap. Dengan total data valid yang diproses pada penelitian ini berjumlah sebanyak 30 sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Var	r hit	r Tab	ket
Kompensasi				
1	1	0,662	0,3610	valid
2	2	0,749	0,3610	valid
3	3	0,579	0,3610	valid
4	4	0,478	0,3610	valid
5	5	0,532	0,3610	valid
6	6	0,710	0,3610	valid
Pengembangan karir				
1	1	0,625	0,3610	valid
2	2	0,740	0,3610	valid
3	3	0,726	0,3610	valid
4	4	0,474	0,3610	valid
5	5	0,647	0,3610	valid
6	6	0,787	0,3610	valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0,679	0,3610	valid
2	2	0,582	0,3610	valid
3	3	0,763	0,3610	valid
4	4	0,760	0,3610	valid
5	5	0,639	0,3610	valid
6	6	0,764	0,3610	valid

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Kompensasi	0,679	Reliabel
Pengembangan karir	0,748	Reliabel
Kinerja karyawan	0,787	Reliabel

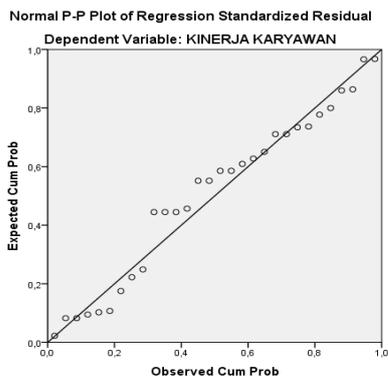
Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dalam instrument kuesioner adalah reliabel, dan selanjutnya variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data. Jika pola yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka pola tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Uji normalitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam suatu penelitian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Seteloah dilakukan pengolahan data dapat diperoleh Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4
Uji multikolinearitas

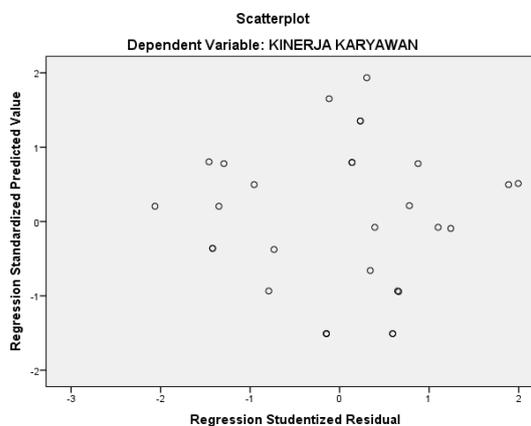
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0,707	1,414
Pengembangan karir	0,707	1,414

a. Dependent variable : (Y) Kinerja Karyawan

Dari hasil output data SPSS pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF<10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



Gambar 3
Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.597	4.122		.630	.534
KOMPENSASI	.444	.166	.405	2.668	.013
PENGEMBANGAN KARIR	.456	.155	.448	2.950	.006

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan (Y)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- Variabel kompensasi dan pengembangan karir mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien pengembangan karir memiliki nilai sebesar 0,448 yang berarti bahwa jika variabel pengembangan karir semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien kompensasi memiliki nilai sebesar 0,405 yang berarti bahwa jika variabel kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R^2)

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,560	,528	1,440

a. Predictors (constant), kompensasi, pengembangan karir.

Hasil perhitungan korelasi berganda pada output data menghasilkan angka sebesar 0,749 maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,560. Hal ini berarti 56% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

Tabel 7
Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,630	,534
1 KOMPENSASI	2,668	,013
1 PENGEMBANGAN KARIR	2,950	,006

Uji hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,668 dengan taraf signifikansi 0,013 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang

berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis pengembangan karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,950 dengan taraf signifikansi 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 8
Hasil analisis regresi secara simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,371	2	35,685	17,207	,000 ^b
1 Residual	55,996	27	2,074		
Total	127,367	29			

a. Predictors (constant), kompensasi, pengembangan karir

b. Dependent variable : kinerja karyawan

Pengujian variabel bebas secara Bersamaan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa F hitung = 17,207. Dengan batas signifikansi 0,00, maka dari itu diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diartik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien -0,405 dan nilai t hitung sebesar -2,668 dengan nilai signifikansi 0,013 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini sesuai

dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan. hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudaryana (2020), Sinaga dan Wahyani (2019), Humaeroh, Susilo, & Prasetya (2015) serta Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana (2016), Endarwinta dan Herlina (2016) semua hasil penelitian peneliti-peneliti tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

- b. Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,448 dan nilai t hitung sebesar 2,950 dengan nilai signifikansi 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kahpi et al (2019), Sinaga dan Wahyanti (2019), Sudaryana (2020) dan penelitian Rozi dan Puspitasari (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 17,207. Dengan menghasilkan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Ahmad. *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm>. Diakses tanggal 1 Juni 2022.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*: 4(2): 59-68
- Aritonang Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G., 2015. *Human Resources Management*. Eng
- Ditasari, Ratna. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo*. Tesis. STIE Mahardhika.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Endarwita dan Herlina, R. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Apresiasi Ekonomi*. Vol 4, No 2. ISSN-2337-3997.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan. *AJIE (Asian Journal of innovation and Entrepreneurship)*. Vol 04. E-ISSN 2477-0574.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M.S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke18, Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Kahpi, A Affandi, D Sunarsi, M Mujahidin, D Asdiani. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. penjournal.unpam.ac.id.
- Humaeroh, Susilo, H., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Krakatau Steel. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 27 (2): 1-8.
- Kahpi, H.S. Affandi, A. dan Sunarsi, D. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1 No 4. ISSN 2622-8882.
- Kast, Fremont E, James E, Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. penterjemah A. Hasim Ali, Jakarta: Bumi Aksara

- Kristiawan, D. & Suprayitno, 2009. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 3(2), pp.115-21.
- Lomanjaya, et al 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik St. Vincentius A. Paulo.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Mulayani, N. (2002). Tantangan Perusahaan Di Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Global. *Jurnal Widya Manajemen Dan Akuntansi*: 255-269
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*: 35(2): 53-59.
- Rozi, Achmad. Puspitasari, Ayu. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Rithonga, Dodhy. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo*. Tesis. STIE Mahardhika.
- Rivai, V., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. 3rd ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rozi, A. dan Puspitasari, A. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Vol 4, No 2. ISSN 2581-2769.
- Sinaga, H.H.U dan Wahyanti, C.T. 2019. Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN Persero UID Jateng dan DI Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol 8, No . ISSN:2303-2898.
- Soeratmo. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. UPP AMP YKPN. Malang.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryana, Yayan. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Benese Indonesia). *Journal of management review*. Vol 4 No. 2. Hal 491-500.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Susanto. 1997. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Supardi, E., 2009. Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1), pp.1-14.