

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BT BATIK TRUSMI**

Mochammad Rizal Salahuddin^{1*}, Ivan Gumilar Sambas Putra²

**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia
rizal.salahuddin@widyatama.ac.id^{1*}**

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022;
Diterbitkan: Oktober-2022

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BT Batik Trusmi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengembangan karir dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BT Batik Trusmi. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan BT Batik Trusmi sehingga pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan karyawan BT Batik Trusmi. Variabel independen dalam penelitian ini (X1) pengembangan karir (X2) kompensasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), Alat uji analisis yang digunakan adalah SPSS 20 serta metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengembangan karir dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study discusses how career development and compensation affect employee performance at BT Batik Trusmi. The purpose of this study is to identify career development and compensation that can affect employee performance at BT Batik Trusmi. The research methods used in this study are descriptive and verification. The population in this study is 100 employees of BT Batik Trusmi so that the sampling used is the Slovin formula. Meanwhile a number of respondents used in this study are 80 employees of BT Batik Trusmi. The independent variable in this study (X1) is career development (X2) compensation, while the dependent variable in this study is employee performance (Y), the analytical test tool used is SPSS 20 and the method of multiple regression analysis. The results showed that both career development and compensation had a positive effect on employee performance at BT Batik Trusmi.

Keywords: Career Development, Compensation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting (Hamid et al., 2017). Tugas program pengembangan di departemen Sumber Daya Manusia untuk menciptakan perbaikan dan fungsi organisasi yang handal sulit dilakukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa mereka sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia maupun perusahaan yang bagus harus memiliki hubungan mutualistik, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya (Parimita et al. 2015). Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan akan mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Keterlibatan karyawan merupakan sebuah konsep yang dianggap sebagai elemen penting untuk mensukseskan bisnis (Satisfaction, 2015).

Hasibuan (2016) Menyatakan bahwa kompensasi adalah penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Lubis (2015) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah adalah ukuran nilai atau pekerjaan mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat. Handaru, Utomo, & Sudiarditha (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau kontribusi mereka berikan kepada organisasi mereka. Besarnya kompensasi atau balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai pasti mengetahui besaran remunerasi atau kompensasi yang akan diterima karyawan, kompensasi merupakan strategi perusahaan untuk memberdayakan tenaga kerja, dan dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Kompensasi yang adil lebih menarik dalam mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan kompeten (Wibawa & Indrawati, 2015). Chiekezie, Emejulu, & Nwanneka (2017) menyatakan bahwa jika manajemen gagal untuk merumuskan, dan menerapkan kebijakan kompensasi yang baik, maka jika karyawan menemukan tawaran yang lebih baik di tempat lain, karyawan kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya. (Mandhanya, 2016) juga menyatakan bahwa efektif paket kompensasi memiliki hubungan positif dengan retensi karyawan dan dengan demikian mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada di perusahaan.

BT Batik Trusmi merupakan showroom terbesar dan terluas di Indonesia dengan produk asli pengrajin batik tradisional yang mengembangkan usahanya melalui digital sebagai media pemasarannya. Misi utama BT Batik Trusmi ini tidak hanya sekadar profit oriented, akan tetapi juga tanggung jawab budaya, yaitu melestarikan seni batik atau cultural business mission. Pusat industri batik di Cirebon sekaligus sebagai tempat wisata kuliner. Kampung ini terletak di Plered yang berjarak sekitar empat kilometer di sebelah barat Kota Cirebon. Dengan tenaga kerja sekitar lebih dari 200 orang, maka sangat penting bertanggung jawaban dari perusahaan untuk karyawan tersebut untuk di perhatikan dalam menunjang kepuasan kerja dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal kepuasan kerja pun sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini karyawan akan merasa dihargai di perusahaan tersebut. Misalnya, apakah gaji sesuai yang diinginkan, apakah ada bonus atau tunjangan, apakah fasilitas pekerjaan yang nyaman, dan lain sebagainya. Jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan melakukan pekerjaan yang sangat baik dan memuaskan. Namun seringkali terjadi permasalahan dalam perusahaan terkait pemberian gaji seperti

gaji karyawan tidak dibayar tepat waktu dan adanya penyalahgunaan oleh pihak tertentu sehingga muncul kecurangan dan penyelewengan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Dalam pemberian reward untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. BT Batik Trusmi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang showroom penjualan kerajinan batik menggunakan tenaga kerja untuk bagian pemasaran yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya BT Batik Trusmi mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Pada BT Batik Trusmi upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya

Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi?

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

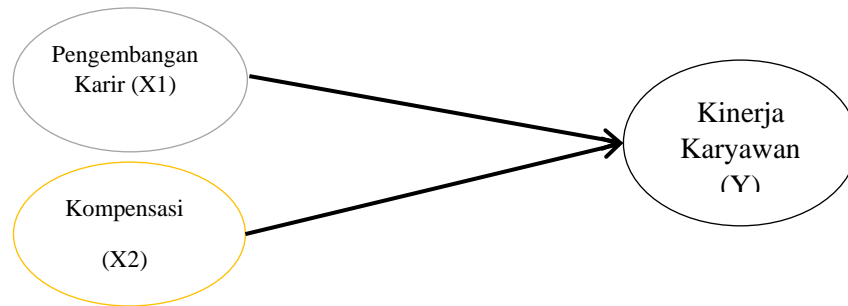
Pengembangan karir merupakan suatu faktor perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi (Muchlis, 2017). Karir dimasa lalu dianggap merupakan sesuatu yang sulit untuk diprediksi karena ada faktor yang sukar untuk dikendalikan (uncontrolled) dari perilaku manusia sebagai aktor utama dalam karir dan penentu karir didalam organisasi (Pio, 2017). Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah (Robbins, 1996).

2. Kompensasi

Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan Kesehatan (Kenelak, Pio dan Kaparang, 2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2014)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja karyawan dalam implementasi pada perbankan berdasarkan temuan penelitian dapat diwujudkan dalam bentuk pencapaian target, laporan tepat waktu, disiplin, ikut serta dalam setiap kegiatan intra dan ekstra kantor, peduli bisnis dan lingkungan kerja, menjaga nama baik perusahaan dan taat pada aturan perusahaan (Pio et al., 2015).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka diperoleh hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dapat membantu peneliti untuk memahami karakteristik suatu kelompok dalam situasi tertentu, berpikir secara sistematis tentang sebuah aspek dalam situasi tertentu, menawarkan ide untuk masalah dan penelitian dimasa yang akan datang, membantu membuat keputusan yang sederhana (Sekaran & Bougie, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BT Batik Trusmi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada BT Batik Trusmi. Berdasarkan perhitungan rumus slovin, maka sampel yang didapat sebanyak 80 responden. Metode analisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mempermudah perhitungan maka akan dikelola menggunakan suatu software Statistical Product and Service Solution (SPSS).

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Hasil analisis validitas yang didistribusikan kepada 80 responden untuk tiap- tiap butir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
PK	0.651	0.185	Valid
PK	0.676	0.185	Valid
PK	0.753	0.185	Valid
PK	0.755	0.185	Valid
PK	0.759	0.185	Valid
K	0.704	0.185	Valid
K	0.751	0.185	Valid
K	0.732	0.185	Valid

K	0.849	0.185	Valid
K	0.850	0.185	Valid
KK	0.745	0.185	Valid
KK	0.760	0.185	Valid
KK	0.813	0.185	Valid
KK	0.726	0.185	Valid
KK	0.832	0.185	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1, uji validitas untuk seluruh pertanyaan yang diuji menunjukkan dari ketiga variabel diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas r hasil < 0.05 , sedangkan butir-butir yang gugur untuk masing-masing faktor adalah tidak ada, dengan demikian instrumen untuk Pengembangan karir, kompensasi, dan Kinerja karyawan memenuhi uji Validitas.

Analisis Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha (a)	Status
Pengembangan Karir	0,654	Reliabel
Kompensasi	0,763	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,691	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien α yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari keusioner adalah reabilitas maka untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Data

	Pengembangan Karir	Kompensasi	Kinerja
N	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b} Mean	3.9444	3.8889	3.8889
Std. Deviation	0.37808	0.34978	0.3806
Most Extreme Differences Absolute	0.458	0.502	0.482
Positive	0.397	0.364	0.363
Negative	-0.458	-0.502	-0.482
Kolmogorov-Smirnov Z	4.349	4.766	4.568
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.893	0.617	0.808

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0

Dari tabel 3 diperoleh hasil bahwa tingkat signifikansi pada variabel- variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari besarnya tingkat signifikansi yang pada variabel berkisar diatas $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan pada sampel penelitian terdistribusi normal pada taraf tingkat kesalahan 5%.

Multikolinearitas

Tabel 4. Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	0.786	1.27
	Kompensasi	0.786	1.27

a. Dependent Variabel: Kinerja

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, di dapat hasil *tolerance value* di atas 0,1 dan *Value Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* di antara variabel bebas.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,267	2,574	
	Pengembangan Karir	,629	,111	,557
	Kompensasi	,315	,108	,287

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.267 + 0.629 X_1 + 0.315 X_2 + e$$

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729a	0.532	0.516	1.31071

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Dari tabel 6 di atas diketahui bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 0,532 atau 53,2%, artinya variabel pengembangan karir (X1), dan kompensasi (X2), mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,80% dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya: budaya organisasi, motivasi dan lain-lain.

Pengujian Model F

Menurut Ghozali (2018), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Pengujian Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.145	2	58.572	34.09	,000 ^b
	Residual	103.078	76	1.718		
	Total	220.222	78			

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan pada tabel anova diatas di dapat signifikansi sebesar 0.000 dimana angka tersebut < 0.05, sehingga hipotesis diterima yang artinya menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja, yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai perbandingan antara tingkat sig < 0.05 sehingga hipotesis dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,492	,624
Pengembangan karir	5,680	,000
kompensasi	2,927	,005

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan hasil di atas bahwa pengembangan karir memiliki tingkat sig sebesar 0.00 sehingga dapat disimpulkan hipotesis di terima artinya pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan kompensasi memiliki tingkat sig. 0.005 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

A. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pada hipotesis yang sudah dianalisa terlebih khusus pada hipotesis pertama mengenai pengaruh pengembangan karir memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi karir seseorang karyawan juga akan mempengaruhi tingginya kinerja yang diberikan kepada perusahaan hal ini sejalan dengan teori dari Rivai (2016) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan hal ini juga memiliki hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu dari Bianca dkk. (2013); Caroline & Susan (2014); Hameed & Waheed (2011); Napitupulu (2017) serta Katharina dan Dewi (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Secara statistik, kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Wirya, (2019); Arfan et al. (2019); Ruhayu (2020); Malka et al. (2020) dengan pandangan teoritis bahwa kompensasi merupakan pembentuk dari kepuasan kerja karyawan yang mengandung arti bahwa jika kompensasi itu menimbulkan kepuasan karyawan, maka secara parsial akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan. Dominannya koefisien kompensasi ini menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi yang ada pada BT Batik Trusmi akan mampu mendorong

atau meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Gaji memberikan kontribusi yang dominan dalam variabel kompensasi karena gaji adalah sumber motivasi dan kepuasan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Indikator kedua yaitu insentif atau Bonus. Indikator ini memiliki nilai tanggapan dalam skala Baik. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Prabu (2004) bahwa Insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian teori lain mengenai insentif adalah seperti yang dinyatakan oleh Rina, (2018) bahwa Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan keduanya secara simultan memberikan pengaruh sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan secara empiris pengembangan karir dan kompensasi merupakan faktor yang perlu untuk dikembangkan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Saran

Saran yang peneliti berikan dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan harus lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat penerapan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada. Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, Arief. Brasit, Nurdin, Hamid, Nurdjanah. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Innovative Work Behavior (Iwb) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Hasanuddin). Jurnal Universitas Hasanudin. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika, Vol. 14, No. 3.
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 2(3), 144-150.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 474-483.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 164
- Katharina, L. P. P., and Dewi, A. A. S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1): 1-7
- Kenelak. D., Pio. R. J., dan Kaporang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4): 8-17.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Mandhanya, Y. D. (2016). Compensation Policy a Tool ; Fostering Employee Retention. *Pacific Business Review International*, 8(8), 101–108
- Mutaufiq, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI. *JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS KEUANGAN*, 18(2).
- Napitupulu, S. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*. 3(22): 276-299.
- Parimita W, Wahda LA, Handaru A. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 6(1):326-350
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Karir. *Prosiding Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora*, Oktober, 207-215.
- Robbins, Stephen P., (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.
- Satisfaction J. (2015). Impact of motivation, job satisfaction, work stress and work environment on job performance 1(1)-90-103
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.