

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency)**

Welliy Rossanti^{1*}, Sri Wahyuningsih²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pelita Bangsa, Indonesia
welliyrossanti123@gmail.com^{1*}, sri.wahyuningsih@pelitabangsa.ac.id²

Manuskrip: Januari -2023; Ditinjau: Januari -2022; Diterima: Februari-2023; Online: April -2023;
Diterbitkan: April-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency. Metode analisa menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan program lisrel 8.8. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi, kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian untuk variabel komitmen menjadi mediator antara variabel pengembangan karir dan kinerja. dan variabel komitmen menjadi mediator antara variabel kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and compensation on job satisfaction and the implications for the performance of employees of the BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency. The analysis method uses the Structural Equation Modeling (SEM) model with the Lisrel 8.8 program. The results of the study show that career development, compensation, satisfaction have a significant effect on employee performance. then for the commitment variable to be a mediator between career development and performance variables. and the commitment variable becomes a mediator between compensation variables on performance.

Keywords: Career Development, Compensation, Satisfaction, Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, juga di kenal sebagai HRM (Human Resource Management), mirip dengan sains dan seni karena mampu mengatur peran dan hubungan karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi, dan masyarakat. Menurut (Hidayat et al.,2022). Sedangkan menurut Dessler (dalam Edy Sutrisno, 2010: 5) “manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “Orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian”.

BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency adalah suatu Lembaga yang bergerak dalam bidang Pendidikan. Lembaga ini mulai beroperasi dari tahun 2012 hingga saat ini. Sama halnya dengan suatu perusahaan-perusahaan lainnya, Lembaga memerlukan adaptasi dari berbagai aspek salah satunya yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dimana sumber daya manusia ini menjadi salah satu faktor yang vital bagi sebuah lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency pun juga memerlukan hak-hak mereka untuk keberlangsungan kerja mereka, sehingga muncul rasa kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pengembangan karir dan kompensasi. Jika karyawan menyukai dan dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dengan baik, maka dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya.

Kinerja dapat di lihat dari kualitas karyawan, minat seorang individu terhadap pekerjaan tersebut dan adanya pelatihan yang diberikan oleh Lembaga tersebut. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk memenuhi hak karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan meliputi : bakat, minat, faktor kepribadian
2. Usaha yang dicurahkan meliputi : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas
3. Dukungan organisasi meliputi : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

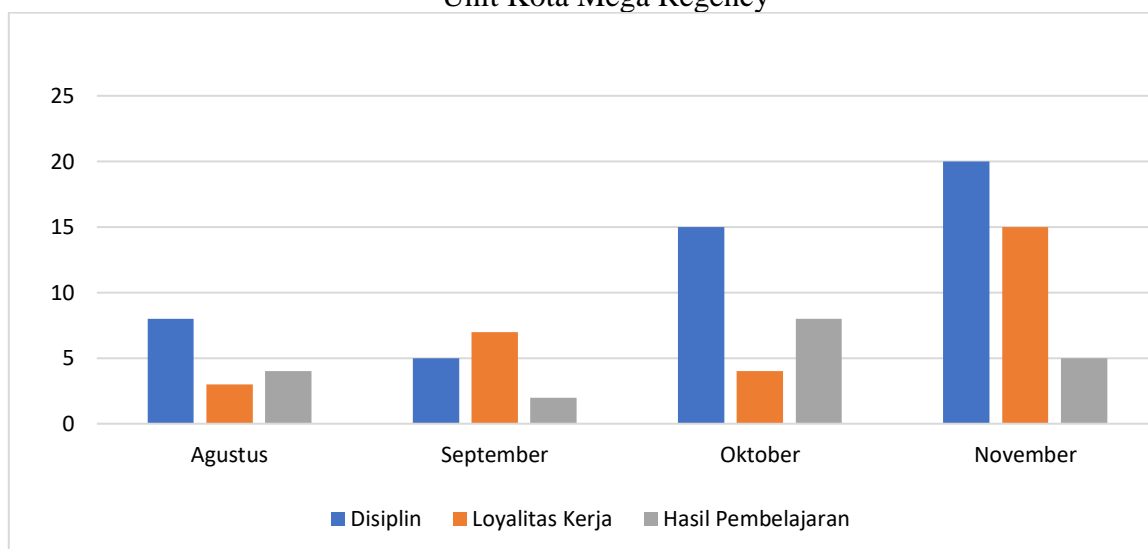
Kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan organisasi. Ketika mereka bekerja dengan kinerja tinggi, para profesional dapat membantu organisasi meningkatkan tingkat keberhasilan dan secara otomatis berdampak positif pada tujuan organisasi. (Mottoh et al., 2015). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dimensi dan Indikator kinerja menurut Robbins, (2012: 155), yakni:1). Kuantitas hasil kerja, 2). Kualitas hasil kerja, dan 3). Ketepatan waktu. Kemudian Robbins (2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

1. Prestasi kerja
2. Pencapaian target
3. Keterampilan
4. Kepuasan
5. Inisiatif
6. Tingkat Kehadiran
7. Ketaatan
8. On time (ketepatan waktu)

Permasalahan muncul akibat kurangnya rasa loyalitas kerja yang dimiliki karyawan, akhirnya karyawan lebih memilih berpindah tempat kerja yang menawarkan pengembangan karir yang lebih bagus. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan data diagram kinerja karyawan BIMBA AIUEO Kota Mega Regency menunjukkan bahwa adanya complain dari konsumen terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan data di bawah, dapat dilihat bahwa pada 4 bulan terakhir terdapat lonjakan complain dari Pengguna Jasa. Persentase complain dari pengguna jasa dapat diukur dari Kinerja Karyawan. Alasan dari melonjaknya complainan pengguna jasa beragam, mulai dari kurangnya kedisiplinan, Loyalitas kerja Karyawan, dan pelayanan jasa yang di harapkan oleh pengguna jasa.

Tabel 1. Banyaknya Komplain pengguna jasa terhadap Kinerja Karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency



Sumber: BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency (2022)

Suatu perusahaan yang sudah mulai menerapkan penempatan yang tepat dan dimulai sejak masa rekrutmen, dianggap dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih terarah. Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting.

Menurut Komang (2012:1), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya.

(Bahri & Nisa, 2017) Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2019) yaitu terdiri atas beberapa hal :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (Net Working)
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Pengalaman internasional

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan ini dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung seperti pakaian seragam, makan siang, asuransi, fasilitas transportasi, fasilitas perumahan dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2009) factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

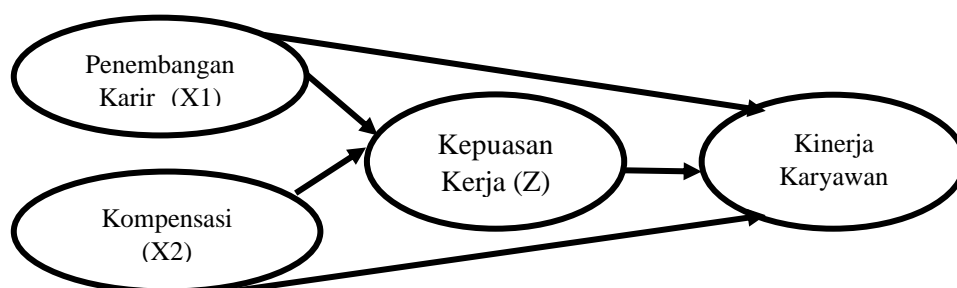
1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Menurut Sunyoto (2012, p. 210) pengertian kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya. Oleh karena itu Handoko (2006) menyebutkan ada 6 indikator kepuasan kerja, yakni :

1. Kebahagiaan
2. Hubungan sesama rekan kerja
3. Hubungan dengan pimpinan
4. Mengatasi kejenuhan
5. Sikap menghargai
6. Rasa nyaman

Berangkat tinjauan teori di atas, bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja baik secara parsial ataupun simultan. Pada gilirannya akan berimplikasi terhadap Kinerja karyawan, yang memengaruhi secara parsial dan simultan. Kerangka pemikiran di atas tergambar dalam bagan alur pikir di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

II. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Kompensasi (X2) sebagai variabel independent, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency yaitu sebanyak 140 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu kuantitatif dimana pengujian suatu teori atau mendeskriptifkan statistic dan untuk menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan, dengan pengambilan sampel menggunakan mode SEM dan diolah menggunakan aplikasi Lisler versi 8.8, dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 104 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pengukuran sampel menurut pendapat slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan ;

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan (5%)

Berdasarkan data lapangan jumlah karyawan di BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency sebanyak 140 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, peneliti mengambil sampel karyawan untuk dapat menjadi responden penelitian sebanyak 104 karyawan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner, mendapatkan data secara langsung dengan menyebarkan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada setiap responden yang masuk dalam kriteria yang sudah ditetapkan.
2. Wawancara, yakni penulis melakukan wawancara terhadap karyawan sesuai kriteria yaitu lama bekerja >1 tahun . Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala likert (poin 1-5) untuk mengukur fenomena social dengan cara melihat persepsi pada karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency. Tiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrument – instrument pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian.

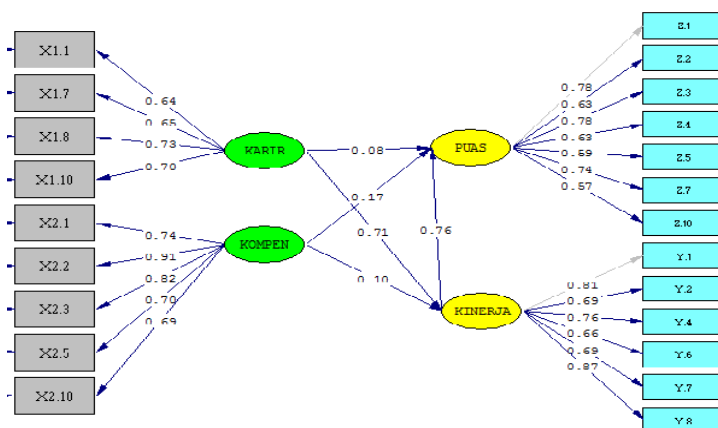
III. HASIL PENELITIAN

1. Metode Struktural

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik multivariat Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria *goodness of fit*. Menurut Sudirman et al., (2020) dalam Santoso (2018) menyatakan bahwa beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan untuk menilai *goodness of fit*, antara lain: jika nilai RMSEA mendekati 1, maka model dianggap baik, selanjutnya jika nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1, maka model menunjukkan model yang fit.

2. Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan menentukan tolak ukur suatu perusahaan. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur dan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji Validitas kuisisioner bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuisisioner atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai *factor loadings*. Secara umum jika nilai *factor loadings* lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Sumber : Pengolahan data 2022
Gambar 2. Full Model

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Pada intinya uji reliabilitas menguji kemampuan indikator dalam mengukur konsep teoritis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,70.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel			
Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0.78	0.46	Reliabel
Kompensasi	0.88	0.61	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.85	0.49	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.89	0.57	Reliabel

Sumber : Pengolahan data 2022

5. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:

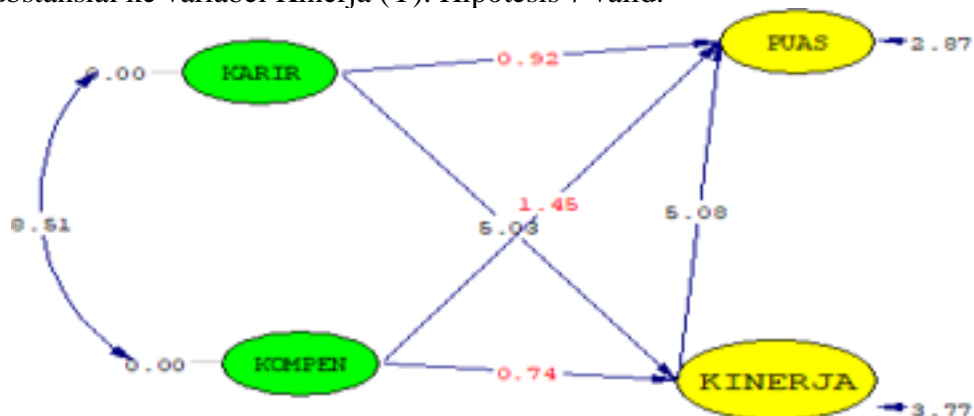
Structural Equations

$$\begin{aligned}
 \text{KINERJA} &= 0.72 \cdot \text{KARIR} + 0.092 \cdot \text{KOMPEN}, \text{ Errorvar.} = 0.39, R^2 = 0.61 \\
 &\quad (0.14) \quad (0.12) \quad (0.10) \\
 &\quad 5.03 \quad 0.74 \quad 3.77 \\
 \\
 \text{PUS} &= 0.73 \cdot \text{KINERJA} + 0.13 \cdot \text{KARIR} + 0.13 \cdot \text{KOMPEN}, \text{ Errorvar.} = 0.16, R^2 = 0.84 \\
 &\quad (0.14) \quad (0.14) \quad (0.087) \quad (0.057) \\
 &\quad 5.08 \quad 0.92 \quad 1.45 \quad 2.87
 \end{aligned}$$

Gambar 3. Structural Model Estimates Standardized Solution

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

1. **Hipotesis pertama** : Uji terhadap variable Pengembangan karir (X.1) didapatkan t hitung sebesar 5,03. karena nilai t hitung lebi besar dari t tabel ($5,03 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Pengembangan Karir (X.1) berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X.1) akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai, sedangkan penurunan Pengembangan Karir (X.1) akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Pegawai. Hipotesis 1 valid.
2. **Hipotesis kedua** : Uji terhadap variabel Kompensasi (X.2) didapatkan t hitung sebesar 0,74. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,74 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X.2) tidak berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja (Y). Hipotesis 2 invalid.
3. **Hipotesis ketiga** : Uji terhadap variabel Kompensasi (X.2) didapatkan t hitung sebesar 1,45. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,45 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X.2) tidak berpengaruh secara substansial ke variabel Kepuasan (Z). Hipotesis 3 invalid.
4. **Hipotesis keempat** : Uji terhadap variable Pengembangan karir (X1) didapatkan t hitung sebesar 0,92. karena nilai t hitung lebi kecil dari t tabel ($0,92 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Pengembangan Karir (X.1) tidak berpengaruh secara substansial ke variabel Kepuasan (Z). Hipotesis 4 invalid.
5. **Hipotesis kelima** : Uji terhadap variabel Kepuasan (Z) didapatkan t hitung sebesar 5,08. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,08 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan (Z) berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja (Y). Hipotesis 5 valid.
6. **Hipotesis keenam** : Uji terhadap variabel Pengembangan karir (X.1), Kompensasi (X.2), didapatkan t hitung sebesar 3,77. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,77 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir (X.1), Kompensasi (X.2) berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja (Y). Hipotesis 6 valid.
7. **Hipotesis ketujuh** : Uji terhadap variabel Pengembangan karir (X.1), Kompensasi (X.2), Kepuasan (Z) didapatkan t hitung sebesar 2,87. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,87 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir (X.1), Kompensasi (X.2), Kepuasan (Z) berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja (Y). Hipotesis 7 valid.



Gambar 4. Structural Model estimates T-Values

Tabel 3. Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Kepuasan Kerja	Kesimpulan
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	$(5,03)^2 \times 100 = 25,30\%$	$(5,03) \times 5,08 \times 100 = 25,55\%$	TL < L (<i>mediating</i>)
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,74)^2 \times 100 = 0,54\%$	$0,74 \times 5,08 \times 100 = 3,75\%$	TL < L (<i>mediating</i>)

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan

- a. Pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan adalah sebesar $(5,03)^2 \times 100 = 25,30\%$
- b. Pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan melalui Kinerja yaitu $(5,03) \times 5,08 \times 100 = 25,55\%$
- c. Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak dapat meningkatkan Kepuasan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan, variabel Kinerja merupakan variabel *mediating*.

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- a. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan adalah sebesar $(0,74)^2 \times 100 = 0,54\%$
- b. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan melalui Kinerja yaitu $0,74 \times 5,08 \times 100 = 3,75\%$
- c. Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan menunjukkan bahwa Kompensasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja secara tidak langsung melalui Kinerja Karyawan, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan, variabel Kinerja Karyawan bukan merupakan variabel *mediating*.

3. Dikarenakan pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan dan juga pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan merupakan variabel mediating, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) adalah variabel full mediating dari Pengembangan Karir (X.1) dan Kompensasi (X.2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan (Z) tidak dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X.1). Kepuasan (Z) tidak dipengaruhi oleh Kompensasi (X.2). Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X.1) Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh Kompensasi (X.2). Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Kepuasan (Z). Kepuasan (Z) dipengaruhi secara substansial oleh Pengembangan Karir (X.1), dan Kompensasi(X.2). Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara substansial oleh Pengembangan Karir (X.1), Kompensasi(X.2), dan Kepuasan (Z). Untuk variabel Kepuasan (Z) menjadi mediator antara variabel Pengembangan Karir (X.1) dan Kinerja Karyawan (Y). Dan variabel Kepuasan (Z) menjadi mediator antara variabel Kompensasi(X.2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Analisa ini masih terdapat keterbatasan karena hanya memakai dua variabel independent yaitu : Pengembangan Karir (X.1) dan Kompensasi (X.2) untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan (Z) pada karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency, sehingga kedua variabel independent ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu Kepuasan (Z) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan(Y).

2. Saran

Karena hanya menggunakan dua variabel independent, maka penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu Pengembangan Karir (X.1) dan Kompensasi (X.2), disarankan untuk menambah variabel lain seperti Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap variabel Kepuasan (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, N., Djastuti, I., & Manajemen, J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–10.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190
- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52
- Astuty, P., & Zuniasih, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 06(1A), 38–52
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- 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.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54–72.
- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar The Influence Of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. *Agora*, 3(Pengaruh

- Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), 115–120
- NURAENI. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Idaarah*, III(36), 124–137.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79–89
- Rohimah, S. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>.
- 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.