

## **Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar**

Helda Yulianti <sup>✉</sup> Mansyur Ramly<sup>2</sup>, Abbas Selong<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Kinerja merupakan alat yang digunakan untuk melakukan evaluasi kepada karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai pembandingan pada periode sebelumnya, penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 230 karyawan pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sample random sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan 70 sampel. Untuk mengkonfirmasi hipotesis penelitian, data primer yang terkumpul kemudian akan dilakukan analisis dengan teknik analisis regresi linear berganda yang didukung dengan alat aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan.*

### **Abstract**

Performance is a tool used to evaluate employees so that it can be used as a comparison in previous periods. This research tries to analyze the influence of career development, compensation, and work commitment on employee performance. The population in this study was 230 employees at PT. China Comservice Indonesia Makassar Branch, the sampling technique in this research was random sampling using the Slovin formula to obtain 70 samples. To confirm the research hypothesis, the primary data collected will then be analyzed using multiple linear regression analysis techniques supported by the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application tool. The results of this research show that career development, compensation, and work commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, career development has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance and work commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. China Comservice Indonesia Makassar Branch.

Keywords: Career Development, Compensation, Work Commitment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis global saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu dalam meningkatkan kinerja di lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dalam seluruh rangkaian kegiatan dalam perusahaan. Organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja dari karyawannya, agar tujuan dari organisasi atau perusahaan itu dapat tercapai. Sumber daya manusia yang terampil, dapat menjadikan perusahaan bisa menciptakan daya saing dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Berhasil atau tidak nya perusahaan, akan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia tersebut. Menurut Subekti (2015) sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu organisasi dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut akan terbalaskan dengan meningkatkan kemampuan dari pegawai itu sendiri. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bersifat non material yang dimiliki oleh perusahaan yang bersifat sebagai aset dalam suatu perusahaan, dimana ketika karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kualitas yang kurang baik maka hal ini akan berdampak terhadap hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia harus terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi apapun itu, sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut dengan peningkatan kemampuan dan komitmen karyawan itu sendiri, maka seluruh pegawai yang bertugas di PT. China Comservice Indonesia khususnya cabang Makassar yang berjumlah kurang lebih 300 orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi.

PT. China Comservice merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan dalam hal ini perusahaan ini menyediakan layanan dukungan terintegrasi di sektor informasi termasuk dalam telekomunikasi, media serta teknologi. Perusahaan terus mengembangkan pasar layanan telekomunikasi dan informasi di Indonesia dengan menyediakan peralatan, layanan dan aplikasi berkualitas tinggi kepada pelanggan kami. Untuk dapat mengembangkan PT. China Comservice maka semua karyawan dan unsur yang terkait harus mempunyai pengembangan karir dan komitmen kerja yang baik serta memiliki ilmu pengetahuan yang memadai agar dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Namun perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kompensasi yang akan diberikan untuk karyawan yang harus sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil dari capaian yang telah dilakukan oleh karyawan dalam satu periode tertentu, dalam satu periode tersebut dapat dilihat hasil kinerja dari karyawan selama setahun dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan

sesuai dengan aturan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bersikap professional dalam menjalankan pekerjaan serta dapat menghasilkan pekerjaan yang sangat berkualitas. Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan mengenai pekerjaan semua karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya ke depan karena dengan adanya penilaian kinerja ini dapat membandingkan hasil kerja yang telah dicapai dengan standar yang telah ditetapkan pihak perusahaan. Ketika hasil yang dicapai oleh karyawan melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka artinya kinerja karyawan dapat dikatakan baik serta karyawan tersebut mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan sangat baik dengan tepat pada waktunya. Adapun penilaian kinerja yang dilakukan pada PT. China Comservice yang terdiri atas tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kehadiran, kuantitas, kerja sama tim. Berikut ini hasil penilaian kualitas kinerja pada karyawan PT. China Comservice Cabang Makassar.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PT. China Comservice Cabang Makassar Tahun 2020-

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Baik Sekali	0	0%	0	0%	0	0%
Baik	200	97,03%	208	94,54%	210	91,30%
Cukup	10	24,65%	10	4,54%	20	8,69%
Kurang	5	2,32%	2	0,90%	0	0%
Total	215	100%	220	100%	230	100%

Sumber: Data PT. China Comservice, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar belum sesuai dengan yang diharapkan dapat dilihat bahwa dalam tiga tahun terakhir angka persentase penilaian kinerja belum dapat mencapai baik sekali. Dapat dilihat pada tahun 2020 masih ada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup baik sebanyak 5 karyawan atau sebesar 2,32% dan di tahun 2021 juga masih ada 2 atau sebesar 0,90% karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang cukup baik dari hal tersebut menandakan adanya perubahan ke arah lebih baik karena karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup baik mengalami penurunan. Adapun beberapa hal yang mengakibatkan masih adanya karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang cukup baik bisa jadi diakibatkan oleh datang terlambat ke kantor. Datang terlambat ke kantor dapat berdampak pada tidak tepat waktunya penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Penurunan kinerja dapat juga disebabkan oleh banyak hal seperti pengembangan karir pada perusahaan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan karena ketika seorang karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan tersebut sesuai di bidangnya dengan potensi yang dimilikinya. Selain itu faktor penurunan kinerja juga disebabkan karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan dan faktor terakhir yang dapat membuat kinerja

mengalami penurunan yaitu komitmen kerja ketika perusahaan tidak memberikan sebuah apresiasi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen kerja yang rendah seperti datang terlambat ke kantor dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan dari setiap karyawan agar karyawan tersebut akan tetap loyal pada perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendorong dalam peningkatan kinerja untuk dapat mencapai karir yang diinginkannya dengan adanya pengembangan karir ini maka diharapkan karyawan dapat memberikan umpan yang baik untuk perusahaan karena ketika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah disepakati di awal. Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan di PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar tentang pengembangan karir dimana perusahaan terus melakukan penerimaan karyawan baru tetapi perusahaan kurang memperhatikan mengenai potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan baru sehingga mengakibatkan banyaknya keluhan dari para pelanggan mengenai kualitas kerja dari karyawan yang tidak sesuai sehingga hal ini merugikan perusahaan karena pihak perusahaan harus menyelesaikan semua keluhan dari para pelanggan

Kompensasi adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dari seorang karyawan. Karena ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja dari karyawan maka karyawan akan merasa pekerjaan yang dihasilkannya itu dihargai oleh perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Kompensasi yang diberikan oleh setiap perusahaan berbeda-beda ada yang berupa gaji atau upah, ada yang memberikan kesejahteraan karyawan seperti memberikan THR dan jaminan kesehatan dan ada yang memberikan berupa bonus. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka ini akan menjadi motivasi untuk setiap karyawannya sehingga karyawan akan berlomba untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan prasarvei awal pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar mengenai kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang sesuai dengan harapan karyawan, maka hal ini dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan karena kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk kompensasi uang tunai atau pun kesejahteraan karyawan. Sehingga banyaknya karyawan yang lebih memilih perusahaan yang memberikan kompensasi yang tinggi dibandingkan harus untuk tetap bekerja pada perusahaan ini yang kurang memperhatikan kompensasi untuk karyawannya. Komitmen kerja adalah kesetiaan karyawan itu sendiri terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari cara mereka bekerja, atau dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, pasti akan memiliki potensi untuk memperbaiki komitmen baik secara individual, kelompok, maupun organisasi itu sendiri. Berdasarkan prasarvei awal pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar dimana karyawan pada perusahaan kurang memberikan performa kerja yang baik sehingga hal ini akan menurunkan kinerjanya selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan mengenai absensi kedatangan dan pulanginya. Karena beberapa karyawan tersebut masih sering datang ke perusahaan tidak tepat

waktu dan ketika jam pulang juga tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati dengan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu Balbed & Sintaasih, (2019) dan Wahid et al., (2022)<sup>1</sup> menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karir harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga hal tersebut mampu memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan, Purwanto et al., (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun seorang karyawan memiliki pengembangan karir yang baik maka hal tersebut hanya akan memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor lainnya yang mendukung peningkatan kinerja adalah kompensasi karena ketika kompensasi yang diberikan untuk karyawan sangat diperhatikan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani et al., (2023)<sup>2</sup> dan Mas'ud & Winarti, (2022)<sup>3</sup> menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi maka akan memberikan motivasi untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Parerung et al., (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kompensasi bukan merupakan faktor dominan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen kerja merupakan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dengan adanya komitmen kerja merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan karena ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan akan memperbaiki komitmen pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Selong et al., (2023)<sup>4</sup> menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketika karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi pula tanggung jawab yang akan diberikannya karena perusahaan percaya terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mora et al., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komitmen kerja bukan merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja. Ketertarikan untuk melakukan penelitian pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar dengan harapan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai pengembangan karir dan komitmen kerja yang baik serta perusahaan juga memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Namun, kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan harapan dimana pada perusahaan sering terjadi turnover yang mengakibatkan perusahaan menerima karyawan baru yang tidak sesuai dengan potensi pada bidangnya, karyawan juga memiliki komitmen kerja yang rendah serta kompensasi yang diberikan pun tidak sesuai dengan harapan. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan

Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. China Comservice Cabang Indonesia Makassar”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang berbagai pertanyaan dalam penelitian ini berdasarkan keadaan yang sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar.

### **Jenis dan Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer juga merupakan data yang khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti, dimana data primer diperoleh dari sumber pertama baik dari individu tau perserorang seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian. Data sekunder yang dimaksud adalah data administrasi pegawai PT. China Comservice Indonesia cabang Makassar.

### **Populasi dan Sampel**

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. China Comservice Indonesia cabang Makassar yang berjumlah 230 orang karyawan. Teknik pengambilan data dilakukan dengan metode sensus, dimana responden adalah keseluruhan dari jumlah populasi atau pegawai di PT. China Comservice Indonesia cabang Makassar adalah sebanyak 230 pegawai.
2. Sampel, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, menurut Sugiyono, (2014) dengan pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan teknik simple rando sampling maka dapat memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan starta anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Adapun untuk mengukur besar sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Jadi, berdasarkan penyelesaian di atas untuk mendapatkan besaran sampel maka didapatkan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 70 karyawan yang ada pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi, yakni melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian terhadap aktivitas keseharian mengenai pengembangan karir, kompensasi, komitmen dan kinerja karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Wawancara (interview) yakni melakukan tanya jawab langsung dengan responden dimana melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan mengenai pengembangan karir, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian Kepustakaan (library research), yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti tesis sebagai acuan penelitian terdahulu dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu penyelesaian tulisan ini.
4. Kuesioner (questioner) penelitian, yakni mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang disiapkan untuk masing-masing responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan mengenai pengembangan karir, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja pegawai. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala Likert. Sangat Setuju = 5 Setuju = 4 Cukup Setuju = 3 Kurang Setuju = 2 Tidak Setuju = 1

#### Metode Analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Dengan menggunakan SPSS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 18 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.008	2.289		2.188	.032
Pengembangan Karir	.273	.089	.327	3.060	.003
Kompensasi	.191	.086	.235	2.217	.030
Komitmen Kerja	.265	.110	.253	2.411	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda dapat disusun dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = 5,008 + 0,273X_1 + 0,191X_2 + 0,265X_3$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,273.
- b. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,191.
- c. Variabel komitmen kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,265.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memastikan kelayakan dalam penggunaan variabel pada penelitian ini.

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk dapat menguji sebuah modal regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya yang mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang digunakan untuk melihat residual terdistribusi normal dengan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji Kolmogrov Smirnov.

Tabel 19 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
<b>N</b>		70
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	18.300000
	Std. Deviation	.87601117
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.081
	Positive	.053
	Negative	-.081
<b>Test Statistic</b>		.081
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
<b>b. Calculated from data.</b>		
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>		
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>		

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 19 di atas hasil pengujian dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov besarnya tingkat signifikansi adalah 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan data layak untuk digunakan.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menguji model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel bebas untuk dapat mengetahui ada atau tidak multikolinearitas dengan nilai VIF VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance.

Tabel 20 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.008	2.289		2.188	.032		
Pengembangan Karir	.273	.089	.327	3.060	.003	.874	<b>1.144</b>
Kompensasi	.191	.086	.235	2.217	.030	.885	<b>1.130</b>
Komitmen Kerja	.265	.110	.253	2.411	.019	.906	<b>1.103</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 20 di atas dapat dilihat nilai VIF pengembangan karir sebesar 1,144, kompensasi sebesar 1,130 dan komitmen kerja sebesar 1,103 dari ketiga nilai VIF tersebut menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari 10. Untuk nilai tolerance yang dihasilkan pengembangan karir sebesar 0,874, kompensasi sebesar 0,885 dan komitmen kerja sebesar 0,906 setiap variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dari data penelitian.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. model regresi yang baik adalah tidak terdapat heterokedastisitas, pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan analisis glesjer.

Tabel 21 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.008	2.289		2.188	.032		
Pengembangan Karir	.273	.089	.327	3.060	.003	.874	<b>1.144</b>
Kompensasi	.191	.086	.235	2.217	.030	.885	<b>1.130</b>
Komitmen Kerja	.265	.110	.253	2.411	.019	.906	<b>1.103</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 21 di atas hasil dari uji glesjer menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,090, kompensasi 0,109 dan komitmen kerja 0,640 hasil dari ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 artinya model regresi tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran atas hipotesis yang telah dibuat bahwa variabel kreativitas, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan agar dapat mengukur besarnya persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.312	1.242

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 22 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,312. Hasil ini berarti variabel independen yaitu, pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja menjelaskan sebesar 31,2% terhadap variabel kinerja

karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk dapat menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara Bbrsama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 23 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.950	3	17.650	11.449	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.750	66	1.542		
	Total	154.700	69			
a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 23 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh 11,449 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen nilai Ftabel pada penelitian ini yaitu, Ftabel = (k;n-k) = (3;70-3) = (3;67) = 2,74. Maka nilai Fhitung > Ftabel atau (11,449 > 2,74) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji t digunakan untuk membuktikan tingkan signifikansi terhadap pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 24 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.008	2.289		2.188	.032
	Pengembangan Karir	.273	.089	.327	3.060	.003
	Kompensasi	.191	.086	.235	2.217	.030
	Komitmen Kerja	.265	.110	.253	2.411	.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 24 di atas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 23 di atas nilai t hitung untuk pengembangan karir 3,060 sedangkan nilai t tabel 1,666. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (3,060 > 1,666) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

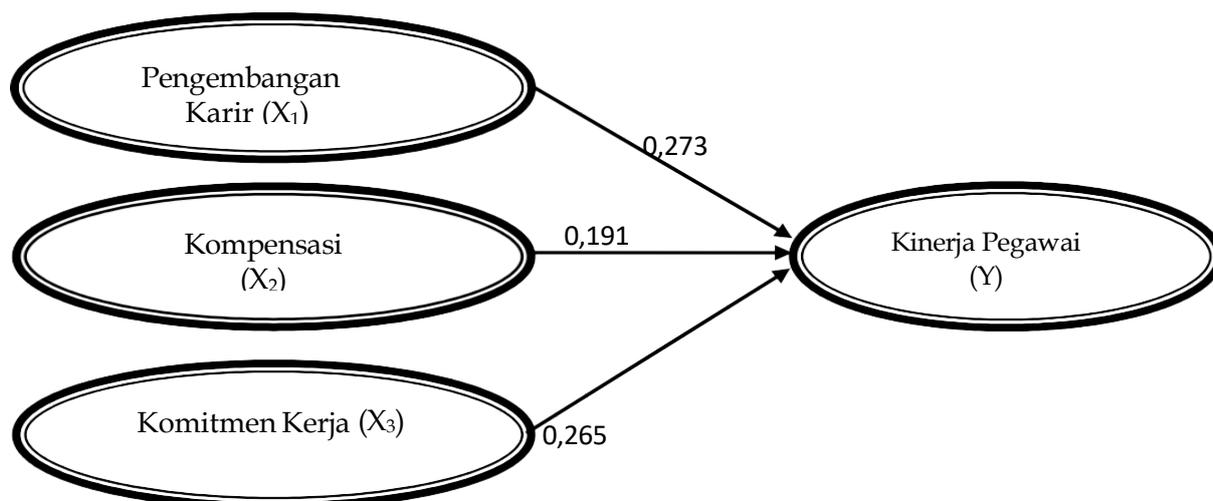
Berdasarkan Tabel 23 di atas nilai t hitung untuk pengembangan karir 2,217 sedangkan nilai t tabel 1,666. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,217 > 1,666) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,030 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,0030 < 0,05). Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 23 di atas nilai t hitung untuk pengembangan karir 2,411 sedangkan nilai t tabel 1,666. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,411 > 1,666) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,019 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,0019 < 0,05). Dengan demikian komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana ketika nilai beta menunjukkan arah pengaruh variabel independen dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila hasilnya bernilai positif maka kenaikan variabel independen dapat disebabkan pada kenaikan variabel dependen, tetapi ketika nilai yang dihasilkannya negatif maka kenaikan tersebut terjadi pada variabel independen yang disebabkan akibat penurunan pada variabel dependen.

Persamaan struktur dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Kerangka Hipotesis Persamaan Struktural

Nilai 0,342 diperoleh dari nilai R square pada uji koefisien determinasi dan berdasarkan hasil pada tabel dapat diketahui persamaan regresi berganda yang dapat dilihat dari nilai unstandardized coefficients sebagai berikut:

$$Y = 5,008 + 0,273X_1 + 0,191X_2 + 0,265X_3 + 0,811$$

Persamaan pada Gambar 2 di atas dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan bernilai 5,008 apabila variabel X1, X2, X3 bernilai 0 dengan asumsi variabel lain konstan. Jika pengembangan karir meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat 0,273 dengan asumsi variabel X2 konstan, apabila kompensasi meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat 0,191 dengan asumsi X3 konstan dan ketika komitmen kerja meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,265. Variabel pengembangan karir, kompensasi dan komitmen kerja dapat

menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 18,9% sedangkan sisanya 0,811 atau 81,1% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar dari penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar. Dalam hal ini maka hipotesis pertama diterima. Pengembangan karir menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dengan adanya pengembangan karir ini maka para karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan dapat menempati jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena ketika seorang karyawan dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik maka hal tersebut akan dapat membuat pimpinan untuk mempercayakan karyawan tersebut untuk menempati jabatan yang sesuai dengan kemampuannya karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya selama ini yang semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rata-rata tertinggi yang berada pada indikator pertama mengenai “karyawan merasa perusahaan telah adil dalam memberikan kesempatan yang sama untuk bisa mendapatkan naik jabatan atau golongan” artinya pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar tidak terjadi ketidakadilan karena semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat menempati jabatan yang sesuai dengan kualitas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya selama ini.

Rata-rata terendah yang berada pada indikator kedua mengenai “karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau rekan kerja dalam mendukung pengembangan karir” hubungan karyawan pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar baik itu antar rekan kerja dan atasan sebaiknya dalam lingkungan kerja harus dapat saling mendukung dan saling tolong menolong satu sama lain ketika mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena ketika hubungan dapat terjalin dengan baik dengan semua unsur-unsur pada perusahaan maka hal tersebut akan dapat mendukung pengembangan karir pada perusahaan sehingga kinerja juga akan dapat mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monoarfa et al., (2019), Utama et al., (2021) dan (Herdajanto et al., 2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan kesempatan untuk para karyawan untuk dapat mengisi posisi pada tingkat yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya sehingga proses pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyaningrum, (2019) dan Darmawan et al., (2022) yang berpendapat bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya tidak semua karyawan dapat mempunyai kesempatan dalam melakukan pengembangan karir dalam bentuk kenaikan jabatan akan tetapi kinerja karyawan tetap terjaga dan baik.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar. Dalam hal ini maka hipotesis kedua diterima. Kompensasi menjadi acuan dalam peningkatan kinerja karyawan karena kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena hasil kerjanya. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan maka hal ini akan berdampak pada peningkatan dari kinerja karyawan, karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dihasilkan untuk perusahaan dihargai baik itu dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial. Sehingga karyawan akan bersemangat untuk terus bekerja dengan baik pada perusahaan. Rata-rata tertinggi yang berada pada indikator ketiga mengenai “perusahaan melindungi karyawannya dengan menyediakan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawannya” artinya PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar telah memberikan kenyamanan untuk karyawannya selama bekerja pada perusahaan dengan memberikan jaminan asuransi kesehatan untuk karyawan ketika hal-hal tidak diinginkan terjadi pada saat melakukan pekerjaan pada perusahaan.

Rata-rata terendah yang berada pada indikator kedua mengenai “insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kualitas kerja selama menjalankan tugas” artinya PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar belum mampu menyesuaikan insentif kepada semua karyawan sesuai dengan hasil kerja yang telah dihasilkannya, sebaiknya perusahaan harus lebih baik lagi dalam memperhatikan insentif yang diberikan untuk karyawan agar sesuai dengan kualitas kerja yang telah dihasilkan para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armantari et al., (2021), Melati & Kharismasyah, (2022), Sulaeman et al., (2021) dan Syahidin et al., (2022) yang berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemberian kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno, (2022) dan Wijaya et al., (2019) yang berpendapat bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun karyawan lembur bekerja dan tidak mendapatkan kompensasi maka hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab serta loyal terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar. Dalam hal ini maka hipotesis ketiga diterima. Komitmen kerja menjadi acuan dalam peningkatan kinerja karyawan artinya karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan meskipun perusahaan dalam keadaan yang tidak baik-baik saja tetapi karyawan tersebut tetap berkomitmen tetap dengan perusahaan. Karyawan tersebut juga telah diberikan tanggung jawab serta dipercaya oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang telah diberikan sehingga dengan kualitas

karyawan yang seperti itu maka hal ini akan dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya dan karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang sangat baik. Rata-rata tertinggi berada pada indikator ketiga mengenai “apapun yang terjadi pada perusahaan karyawan tetap berada dalam perusahaan” artinya meskipun perusahaan berada dalam ketidakstabilan tetapi karyawan tersebut tetap berkomitmen dengan perusahaan untuk tetap bekerja dengan sangat baik dan percaya bahwa perusahaan akan membaik nantinya. Rata-rata terendah berada pada indikator kedua mengenai “karyawan bertahan di perusahaan karena tidak ada pilihan pekerjaan lain” hal tersebut bisa terjadi karena karyawan memiliki usia yang sudah sulit untuk mendapatkan pekerjaan di luar sana atau karyawan merasa bahwa pendidikan yang dimilikinya hanya bisa diterima pada perusahaan ini saja. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan apresiasi terhadap karyawan karena karyawan tetap mau berkomitmen untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, karena ketika karyawan tersebut memilih untuk mengundurkan diri maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencari karyawan baru lagi yang sesuai dengan bidang yang akan dilakukannya nanti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al., (2020), Yulanda, (2017) dan Puteri et al., (2022) yang berpendapat bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang telah memiliki komitmen yang tinggi untuk perusahaan maka akan berdampak baik terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy et al., (2023) meskipun karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi tetapi karyawan tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik.

## **SIMPULAN**

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketika pengembangan karir mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Karena ketika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam hal menyelesaikan segala masalah yang ada pada perusahaan maka hal ini akan berdampak baik terhadap pengembangan karir karyawan tersebut karena karyawan memiliki kualitas yang sangat baik sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka karyawan akan dapat bekerja dengan sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketika karyawan telah diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik maka karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk terus melakukan yang terbaik untuk perusahaan meskipun perusahaan berada dalam keadaan yang kurang baik tapi karyawan tetap loyal kepada perusahaan dan dalam hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Referensi :**

Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2 (3), 875–888.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56.
- Gani, A., Mas'ud, M., & Aziz, M. Z. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klabers Studio Makassar. *Journal on Education*, 05(03), 9741–9755.
- Hania, I. N., Hakim, L., & Arfah, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Kota Makassar. *Journal Unismuh*, 4(1), 210–218.
- Herdajanto, T., Ridha, M., & Kumalasari, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tospell Raharja Indonesia. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 136–141.
- Kamase, J., Serang, S., Arfah, A., & Muhlis, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(1), 98–115.
- Mas'ud, M., & Winarti. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Daerah Sulawesi Selatan. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 3(1), 107–122.
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6), 803– 814.
- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2019). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Jambura:Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 334–347.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492.
- Puteri, S. N., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 392–401.
- Putra, I. K. E. A., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Inovatif Telecommunication di Denpasar. *VALUES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 1(2), 140– 150.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505– 1513.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.

- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126-1140.
- Sade, A., Adam, L. O. B., & Almana, L. O. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Megah Putra Makassar (Nissan Datsun Kendari). *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 4(1), 18-31.
- Sandy, F., Riadi, S. S., Y, S., & Sutikno. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 11-20.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311-320.
- Selong, A., Ilham, M. A. I., & Gani, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 276-288.
- Setyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824-831.
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(3), 74-86.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.
- Suardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.
- Syahidin, Syafii, M., & Sirojuzilam. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Mandar:Managemen Development and Apllied Research Journal*, 4(1), 106-111.
- Wahid, M., Muhsin, N. A., & Amang, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 527-548.
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 1-9.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 289-310.