

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI DIVISI YAMAHA CABANG GORONTALO**

*Diana<sup>1</sup>, Yanti Aneta<sup>2</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>3</sup>*

*<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo*

*e-mail: dianaharialis@gmail.com*

**Abstract:** *Research objective was to test the influence of variables of Career Development and Indirect Compensation on the variable of Employee Performance. Method used in this research was quantitative, while its analysis method applied multiple linear regression. Research samples were all employees who worked at PT. Hasjrat Abadi, Yamaha Division at Gorontalo Breanch. The samples were determined through total sampling. Research data were collected by distributing questionnaires to 35 respondents, and the data were analyzed by applying the SPSS 25 program. The research findings found that (1) variable of career development influenced employee performance positively and significantly for 16,6%, (2) variable of indirect Compensation Influence Employee Performance positively and significantly for 67,9%, and (3) variables of Career Development and Indirect Compensation, simultaneously, influenced employee performance positively and significantly for 84,5%.*

**Keywords:** *Career Development; Indirect Compensation; Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Pengembangan Karir dan variabel Kompensasi Tidak Langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner dengan jumlah sampel 35 responden, data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian (1) variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16,6% (2) variabel Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,9% (3) variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi Tidak Langsung secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,5%.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir; Kompensasi Tidak Langsung; Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena dalam setiap usaha pasti memerlukan sumber daya manusia sekalipun itu sederhana. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya yang cakap dan terampil tetapi, lebih penting lagi perusahaan mengharapkan karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku-perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2010:67). Teori lain yaitu menurut Fahmi (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja perusahaan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Berdasarkan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar kemampuannya meningkat sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak hanya mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tapi juga mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan. Badriyah (2015: 194).

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan, akan tetapi perusahaanlah yang harus mengelola karyawan untuk memastikan pengembangan karirnya. Perusahaan harus menjalankan program perencanaan karir agar karyawan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan berkembang dan dapat menguntungkan bagi perusahaan, maka perusahaan harus memberikan imbalan (balas jasa) kepada pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan diantaranya berupa kompensasi.

Menurut Bangun (dalam Edison dkk, 2016:154) kompensasi adalah “sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka

sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Selanjutnya teori menurut Sedarmayanti (2017: 263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi setiap karyawan yang menerimanya. Kompensasi terdiri dari kompensasi *finansial* dan kompensasi *non finansial*. Yang termaksud dalam kompensasi *finansial* antara lain bayaran pokok (gaji, upah), bayaran prestasi (bonus, premi), insentif, dan tunjangan-tunjangan, serta bayaran di luar jam kerja (upah lembur, cuti tahunan, cuti lainnya), dan program proyeksi (asuransi tenaga kerja). Sedangkan termaksud kompensasi *non finansial* berupa pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar dan berpengaruh, sarana kantor yang baik, dan lain-lain.

Karena pengembangan karyawan sangat dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan. Karyawan perlu mengembangkan

karir mereka agar bisa naik jabatan dan memajukan tujuan perusahaan. Perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan, diantaranya yaitu pengembangan karir karyawan dan juga kompensasi tidak langsung agar karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Pengembangan karir yang terencana dan dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan organisasi atau perusahaan menjadi unggul dalam lingkungan bisnisnya semakin komperatif.

Terkait dengan penjelasan hubungan ketiga variabel tersebut maka penelitian ini dilakukan pada PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan otomotif sepeda motor merk Yamaha. Yang salah satu tujuannya adalah untuk melayani pelanggannya dengan optimal. Dimana perusahaan ini mempekerjakan karyawan sebanyak 35 orang sebagai karyawan tetap.

Dari hasil observasi awal di lapangan yang terlihat bahwa salah satu permasalahan umum yang terjadi pada PT. Hasjat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo yaitu kurangnya tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih ada karyawan yang belum menaati aturan yang telah ditetapkan, diantaranya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau tidak sesuai jam masuk kerja dikarenakan tempat tinggal karyawan yang cukup jauh

dari perusahaan, adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang tepat kepada pimpinan. Dalam hal penerimaan karyawan perusahaan tidak menjadikan latar belakang pendidikan sebagai salah satu hal yang dipertimbangkan sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang ada belum sepenuhnya optimal dan sejalan dengan salah satu nilai yang dianut diperusahaan yaitu memiliki integritas tinggi.

Setelah penulis melakukan wawancara dengan kepala outlet perusahaan tersebut, didapatkan hasil bahwa ketidaktercapaian target perusahaan ini selain disebabkan oleh faktor kurangnya kemampuan karyawan dalam mempromosikan barang, hal lain yang mempengaruhi yaitu keterlambatan dalam pengiriman barang sehingga stok motor menjadi kurang, kemudian keterlambatan dalam proses approval kredit dimana dalam proses pengkreditan harus melalui beberapa tahap diantaranya dalam pengumpulan berkas, survei, verifikasi lewat telepon, dan proses DO sehingga memerlukan waktu penyelesaian pekerjaan yang cukup lama dan hal-hal lain yang memicu menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Berkenaan dengan karyawan di perusahaan ini, PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo

merancang kebijakan kompensasi untuk menyediakan program kompensasi yang kompetitif dalam rangka menarik dan mempertahankan karyawan untuk tetap termotivasi. Perusahaan ini harus lebih mengembangkan dan mengarahkan para karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yakni dalam hal memberikan pelayanan yang optimal dan pencapaian target perusahaan.

Observasi lainnya menunjukkan masih kurangnya pemahaman karyawan mengenai program pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan lainnya, dapat disimpulkan bahwa kesempatan mengembangkan karir dan kompetensi di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo sangat lebar, dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk naik jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘‘Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo’’.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan suatu metode ilmiah karena telah

memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis Sugiono (2013:13). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh*, adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100.

#### HASIL PENELITIAN

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung dari **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo**

Hasil analisis uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir diperoleh nilai  $t$ -hitung  $2,576 > t$ -tabel  $2,036$  dan nilai  $sig$   $0,015 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini pengembangan karir memberikan sumbangan efektif sebesar 16,6% terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditegaskann kembali bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja

pengembangan karir dan kompensasi tidak langsung dalam suatu perusahaan. Hipotesis yang ditarik pada penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, dan secara bersama-sama pengembangan karir dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. **Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung diperoleh nilai  $t$ -hitung  $8,338 > t$ -tabel  $2,036$  dan nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya “kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi tidak langsung memberikan sumbangan efektif sebesar 67,9% terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditegaskann kembali bahwa terdapat

pengaruh positif antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo**

Berdasarkan analisis diperoleh nilai F-hitung sebesar 87.195 F-tabel pada tingkat signifikan 5% dan nilai df sebesar  $k : n - k ( 2 : 35 - 2 ) = 2 : 33$  diperoleh F-tabel 3,28. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh lebih besar dari F-tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo). Selain itu data tersebut didukung dengan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,845. nilai ini berarti bahwa sebesar 84,5% variabel kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo dipengaruhi oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya adalah 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pada prinsipnya sesuai dengan konsep teoritis yang dikemukakan oleh Handoko (Magita 2014), bahwa komponen-komponen pengembangan karir adalah berhubungan dengan pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, dimana dalam hal ini, latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan dalam mencapai tujuan. Kegiatan pendidikan dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Dengan demikian pendidikan mempengaruhi kelancaran karir seseorang, karyawan yang berpendidikan tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga dapat membantu karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pada akhirnya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dilakukan dalam waktu yang relative singkat, baik untuk pegawai baru maupun lama. Pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja,

hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan di masa silam, dapat dikoreksi.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan sangatlah penting peranannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai target perusahaan karena didukung oleh karyawan yang sudah berpengalaman dalam bidangnya masing-masing.

Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang bersal dari dalam diri

karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Baik para akademis maupun praktis telah menyepakati hal tersebut secara teoritis. Dalam berbagai penelitian yang pernah dilakukan pun banyak yang telah membuktikan secara empiris bahwasanya kinerja karyawan memang sangat ditentukan oleh kompensasi yang diterima. Oleh karenanya, kompensasi sering dipandang sebagai alat untuk mempertahankan hidup karyawan secara ekonomis.

Kinerja karyawan sejatinya tergantung pada seberapa besar upah yang diterima dalam bentuk finansial dan non finansial karena berkaitan langsung dengan motivasi kerja. Akan tetapi, motivasi harus dimaknai secara luas tidak hanya dari aspek kuantitatif saja melainkan juga harus melibatkan aspek kualitatif. Banyak karyawan yang terdorong untuk bekerja bukan hanya mengejar upah saja tetapi juga dipicu oleh hal-hal yang bersifat non tunai seperti program-program pelayanan kepada karyawan semisal penghargaan atau tunjangan dalam bentuk benda.

Menurut Sudarsono (Hidayah 2012: 25) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang di

berikan dalam bentuk *fingers benefit* atau tunjangan perlengkapan, seperti asuransi, tunjangan pensiun dana kesehatan dan kesempatan cuti. Keberadaan kompensasi tidak langsung menjadi sebuah alat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Berdasarkan tanggapan responden atas variabel kompensasi tidak langsung yang diuji dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik jika diiringi dengan kompensasi tidak langsung yang layak seperti tunjangan, dan fasilitas kantor, yang mana hal ini juga dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, sehingga tanggapan responden atas pemberian kompensasi tidak langsung mendapat nilai yang "baik".

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi pengembangan karir diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.015 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.579 dan  $t_{tabel}$  2.036 hasil diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  disimpulkan bahwa (X1) pengembangan karir berpengaruh secara persial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi

Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi kompensasi tidak langsung diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.00 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.338 dan  $t_{tabel}$  2.036 hasil diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  disimpulkan bahwa (X1) kompensasi tidak langsung secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  87.195  $>$   $F_{tabel}$  3,28 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji F disimpulkan bahwa variabel (X1) pengembangan karir dan variabel (X2) kompensasi tidak langsung berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Kesimpulan dari uji F ini adalah bahwa hipotesis ketiga diterima.

## SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:



1. Pimpinan diharapkan dapat memfasilitasi karyawan dalam hal mengembangkan karirnya serta memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi tidak langsung agar karyawan lebih bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.
2. Perlunya para karyawan lebih intensif dalam mencapai target dan meningkatkan kinerjanya.
3. Penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dari penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya lebih banyak dari sampel penelitian ini, dan memperhatikan item-item pertanyaan dalam kuisioner sehingga penelitian lanjutan tersebut semakin memiliki gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adma, Negara. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero)*. Kabupeten Jembrana: Vol: 4. No: 1
- Amar, Desak. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol.7, 2019:4676-4703.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edison, Emran, dkk. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fausi, Usman. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Trakindo Utama Samarinda*. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, (3):172-185 ISSN 2355-5408, [ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id](http://ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id)
- Fransisca, Jantje, Yantje. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggon Area Manado*. *Jurnal Emba*, Vol. 5. No. 2 September.
- Hasibuan, H Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indahsari, pratiwi, dewi. 2018 *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ Makassar*, *Jurnal Ekonomi* Vol. 20 No. 1 Februari.
- Sumainah, Bambang, Hamidah. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912*

Cabang Celeket Malang.  
*Jurnal Administrasi Bisnis*  
(JAB), Vol. 37, No. 1.  
Agustus 2016.

Zulkarnaen, Wandy. 2018.  
*Pengaruh Kompensasi*  
*Langsung dan Kompensasi*  
*Tidak Langsung Terhadap*

*Kinerja Karyawan bagian*  
*staff operasional pada*  
*PT.Pranata Jaya Abadi*  
*Banjara. Jurnal Ilmiah*  
*Manajemen Ekonomi dan*  
*Akuntansi Vol. 2 NO. 2*  
*Januari- juni 2018 e-*  
*ISSN:2621-5306*