



## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PERAWAT DAN BIDAN RUMAH SAKIT BAPTIS BATU)**

William Rino Saputro

<sup>a</sup> Mahasiwa Prodi MM UPN "Veteran" Yogyakarta, [williamrino99@gmail.com](mailto:williamrino99@gmail.com)

Surel:

### **INFO ARTIKEL**

**Buletin Ekonomi**

Volume 19

Nomor 1

Halaman 1-120

P-ISSN: 1410-2293

e-ISSN: 2714-6871

### **Kronologi Artikel:**

Tanggal Masuk:

30 Januari 2021

Tanggal Revisi:

30 Maret 2021

Tanggal Diterima:

30 April 2021

### **Kata Kunci:**

*pengembangan karier, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, rumah sakit, perawat.*



**Abstrak: Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Dan Bidan Rumah Sakit Baptis Batu).** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala pengukuran yang sudah digunakan sebelumnya. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat dan bidan di Rumah Sakit Baptis Batu Indonesia yang berjumlah 115 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Analisis data penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara langsung memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kontribusi penelitian ini untuk memperkuat teori dan hasil dari penelitian sebelumnya dan ilmu bagi dunia praktik yang terkait pengelolaan sumber daya manusia.

**Abstract: The Effect of Career Development and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Nurses and Midwives at Batu Baptist Hospital)** The purpose of this research is to analyze and measure the impact of career development and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research is a quantitative research using measurement scales that have been used before. The sample of this study is all nurses and midwives at Indonesia Baptist Batu Hospital in total 115 persons. Sampling method using census technique. Analyze this research data using path analysis. The results showed that career development had a positive and significant direct impact on employee performance, compensation directly had a non-significant impact on employee performance, and career development and compensation had a significant indirect effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The contribution of this research to strengthen the theory and results of previous research and science for the world of practice related to human resource management.

**Disitasi sebagai:** .

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Rumah Sakit Baptis adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan dengan menyediakan pelayanan kesehatan yang bertugas dalam melaksanakan upaya kesehatan yang berhasil dan berguna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan dalam upaya peningkatan, perbaikan, dan pencegahan penyakit. Berkaitan dengan hal tersebut, Rumah Sakit Baptis Batu menadari bahwa untuk mampu mencapai tujuan rumah sakit serta mampu memberikan pelayanan yang optimal memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal untuk memberikan pelayanan yang optimal dan meningkatkan citra rumah sakit. Pada 2020, produktivitas karyawan menurun cukup drastis hanya 37,22% serta kunjungan pasien yang tidak sesuai dengan target hanya sebesar 67,03%. Untuk menciptakan kinerja yang optimal maka terdapat dua kebijakan penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu seperti kebijakan program pengembangan karier dan sistem kompensasi untuk menunjang kepuasan kerja karyawan. Hasil survey internal menunjukkan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan kerja akibat program pengembangan karier yang belum optimal dan terencana serta sistem kompensasi yang dianggap masih kurang adil dan sesuai dengan risiko pekerjaan.

### Perbedaan Penelitian

Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan dalam penelitian sebelumnya ditemukan dampak pengembangan karier yang tidak sama terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan hasil positif dan signifikan (Lee, dkk., 2018; Sari, dkk., 2020; Katharina, dkk., 2020; Meitisari, dkk., 2018; Winda, dkk., 2017; Ghofur, dkk., 2017; Sudaryana, 2020; Rosidyawati, dkk., 2018) akan tetapi terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Napitupulu, dkk., 2017; Jufrizen dan Delyana, 2017).

Berdasarkan kajian empiris yang telah dilakukan dalam penelitian sebelumnya ditemukan dampak kompensasi yang tidak sama terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (Permadi, dkk., 2019; Candradewi & Manuati, 2019; Tung Thanh Do, 2018; Winda, dkk., 2017) akan tetapi terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ermawati dan Noer, 2018; Basalamah, dkk., 2019)

Menurut Dessler (2011:379), Pengembangan Karier adalah serangkaian aktivitas seumur hidup yang berkontribusi pada pencarian/penambahan, pembentukan, keberhasilan, dan kesuksesan penentuan karier seseorang. Menurut Handoko dalam Rulianti (2018), mengemukakan ada 3 dimensi dalam mengukur pengembangan karier yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Menurut Rivai (2009:212), Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Menurut Rivai (2009:541), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2014:241), terdapat 6 (enam) indikator untuk mengukur kompensasi, yaitu : gaji, bonus, insentif, asuransi, keamanan, dan libur kerja/cuti. Menurut Dessler (2011:417), kompensasi adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan karena melakukan suatu aktivitas bagi organisasi.

Menurut Rivai (2009:620), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut Rivai dalam Permadi, dkk. (2018), terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja antara lain: pekerjaan, pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Robbins (2017:46), Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan.

Menurut Simanjutak dalam Rivai (2009:406), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil yang diperoleh karyawan atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Robbins (2006:260), terdapat 6 (enam) indikator untuk pengukuran terhadap kinerja

karyawan, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan keinginan untuk berkembang. Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Pengembangan karier berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Baptis Batu
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Baptis Batu
- H<sub>3</sub> : Pengembangan karier berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Baptis Batu
- H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Baptis Batu.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk meneliti populasi atau sample tertentu dengan menguji hipotesis yang ditetapkan. Melalui analisis pengaruh menggunakan path analysis dengan program aplikasi IBM SPSS 25.

Sampel penelitian ini yaitu seluruh perawat dan bidan Rumah Sakit Baptis Batu yang berjumlah 115, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan penyebaran kuesioner. Semua item yang digunakan sebagai instrument penelitian ini menggunakan skala Likert (1-5) dimana (1) “sangat tidak setuju” sampai (5) “sangat setuju”.

Terdapat 3 jenis variabel yaitu: variabel independen (pengembangan karier dan kompensasi), variabel *intervening* (kepuasan kerja), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Teknik analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan path analysis. Serta menggunakan Tes Sobel yang digunakan untuk menguji peran *intervening* kepuasan kerja terhadap pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan path analysis dengan data yang diperoleh diolah terlebih dahulu menggunakan program IBM SPSS 25 sehingga diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 1  
Regresi Path Analisis Model I

| Model                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  | Keterangan |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------------|
|  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |            |
| (Constant)                             | 3,615                       | 3,221      |                           | 1,122 | 0,264 |            |
| Pe Karier (X <sub>1</sub> )            | 0,393                       | 0,115      | 0,246                     | 3,412 | 0,001 | Signifikan |
| Kompe (X <sub>2</sub> )                | 0,682                       | 0,082      | 0,600                     | 8,338 | 0,000 | Signifikan |
| Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Z) |                             |            |                           |       |       |            |
| R <sup>2</sup> : 0,552                 |                             |            | F statistik: 66,480       |       |       |            |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Persamaan path yang didapat melalui hasil perhitungan diatas adalah  $Z = 0,246X_1 + 0,600X_2 + e$

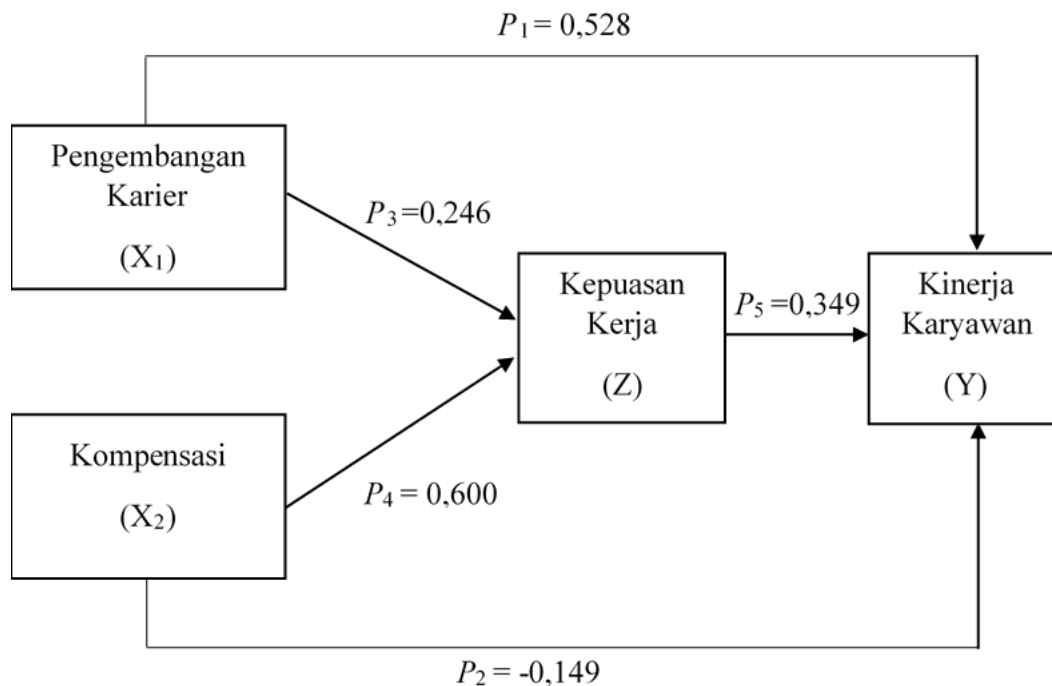
Persamaan path yang didapat melalui hasil perhitungan diatas adalah  $Y = 0,528X_1 + (-0,149)X_2 + 0,349Z + e$

Berdasarkan Tabel 2 variabel Pengembangan Karier mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,528 (positif) signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Hipotesis 1 didukung. Berdasarkan Tabel 2 variabel kompensasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,143 > 0,05. Dengan demikian Hipotesis 2 tidak didukung.

Tabel 2  
Regresi Path Analisis Model II

| Model                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig.  | Keterangan       |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|------------------|
|  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |                  |
| (Constant)                               | 19,729                      | 4,037      |                           | 4,887  | 0,000 |                  |
| Pengembangan Karier ( $X_1$ )            | 0,961                       | 0,151      | 0,528                     | 6,369  | 0,000 | Signifikan       |
| Kompensasi ( $X_2$ )                     | -0,193                      | 0,131      | -0,149                    | -1,476 | 0,143 | Tidak Signifikan |
| Kepuasan Kerja (Z)                       | 0,397                       | 0,120      | 0,349                     | 3,309  | 0,001 | Signifikan       |
| Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) |                             |            |                           |        |       |                  |
| R <sup>2</sup> : 0,468                   |                             |            | F statistik : 31,342      |        |       |                  |

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Gambar 1  
Hasil model path analisis

Berdasarkan gambar path analisis pada Gambar 2, kita dapat menghitung pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh antar variabel. Jumlah pengaruh antar variabel dirangkum pada Tabel 3

Tabel 3  
Pengaruh Langsung, tidak langsung dan total pengaruh pengembangan karier, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

| Pengaruh Variabel   | Pengaruh langsung | Pengaruh tidak langsung | Total pengaruh |
|---------------------|-------------------|-------------------------|----------------|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 0,528             | 0,085854                | 0,613854       |
| $X_2 \rightarrow Y$ | (-0,143)          | 0,2094                  | 0,0664         |
| $X_1 \rightarrow Z$ | 0,246             |                         | 0,246          |
| $X_2 \rightarrow Z$ | 0,600             |                         | 0,600          |

Tes Sobel digunakan untuk menguji kekuatan efek tidak langsung dari variabel pengembangan karier ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Pengembangan karier (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dengan formulasi sebagai berikut:

$$SP_3P_5 = \sqrt{(0,349)^2(0,115)^2 + (0,246)^2(0,120)^2 + (0,115)^2(0,120)^2}$$

$$= 0,05169805242947$$

$$t = \frac{P_3P_5}{SP_3P_5} = \frac{(0,246)(0,349)}{0,05169805242947} = 1,66068$$

Karena nilai  $t_{hitung}$  1,66068 > 1,65870 ( $t_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai *intervening* antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3, didukung.

Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dengan formulasi sebagai berikut:

$$SP_4P_5 = \sqrt{P_5^2SP_4^2 + P_4^2SP_5^2 + SP_4^2SP_5^2}$$

$$SP_4P_5 = \sqrt{(0,349)^2(0,082)^2 + (0,600)^2(0,120)^2 + (0,082)^2(0,120)^2}$$

$$= 0,07810131576356$$

$$t = \frac{P_4P_5}{SP_4P_5} = \frac{(0,600)(0,349)}{0,07810131576356} = 2,681132$$

Karena nilai  $t_{hitung}$  2,681132 > 1,65870 ( $t_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel *intervening* antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 4, didukung.

Berdasarkan hasil analisis jalur/*path analysis* menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada perawat dan bidan Rumah Sakit Baptis Batu dengan pengaruh sebesar 0,528 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05 artinya bahwa jika pengembangan karier pada Rumah Sakit Baptis Batu baik/optimal, maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya apabila pengembangan karier buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lee, dkk., 2018; Sari, dkk., 2020; Katharina, dkk., 2020; Meitisari, dkk., 2018; Winda, dkk., 2017; Ghofur, dkk., 2017; Sudaryana, 2020; Rosidyawati, dkk., 2018, menjelaskan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Napitupulu, dkk (2017) dan Jufrizen (2017) yang menjelaskan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur/*path analysis* menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada perawat dan bidan Rumah Sakit Baptis Batu dengan pengaruh dengan tingkat signifikansi sebesar 0,143 > α 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian Basalmah et al (2019) dan Ermawati dan Barlian (2018) dimana kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan (Permadi, dkk., 2019; Candradewi & Manuati, 2019; Tung Thanh Do, 2018; Winda, dkk., 2017) yang menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur/*path analysis* menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perawat dan bidan Rumah Sakit Baptis Batu dengan pengaruh sebesar 0,613854 dan dengan uji sobel diperoleh t hitung sebesar 1,66068 yang menunjukkan hasil lebih besar dari t tabel sebesar 1,65870, artinya bahwa jika pengembangan karier semakin optimal maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila pengembangan karier kurang optimal maka tingkat kepuasan kerja semakin rendah dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Putri dan Kartika (2020), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja berkontribusi pada

pengaruh antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur/path analysis menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perawat dan bidan Rumah Sakit Baptis Batu dengan pengaruh sebesar 0,0664 dan dengan uji sobel diperoleh t hitung sebesar 2,681132 yang menunjukkan hasil lebih besar dari t tabel sebesar 1,65870, artinya bahwa jika kompensasi semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kompensasi rendah maka tingkat kepuasan kerja semakin rendah dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Permadi et al (2018) dan Kusumadewi et al (2018), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* secara positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis data dan pembahasan yang dilakukan Pengembangan karier berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Baptis Batu, dengan demikian hipotesis 1 didukung. Kompensasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Baptis Batu, dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung. Pengembangan karier berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Rumah Sakit Baptis Batu, dengan demikian hipotesis 3 didukung. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Rumah Sakit Baptis Batu, dengan demikian hipotesis 4 didukung. Rumah Sakit Baptis Batu dapat mempertimbangkan program pengembangan karier melalui pelatihan, promosi, serta mutasi karyawan agar karyawan mampu mengembangkan kariernya secara optimal didalam rumah sakit untuk menunjang tugas dan tanggung jawab karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan rumah sakit. Rumah Sakit Baptis Batu diharapkan meningkatkan sistem kompensasi secara adil dan sesuai dengan risiko pekerjaan melalui gaji, bonus, insentif, asuransi, dan hak cuti yang diberikan kepada karyawan. Rumah Sakit Baptis Batu diharapkan melakukan pembayaran sesuai dengan risiko dan beban kerja karyawan serta menjamin promosi terhadap karyawan demi menunjang peningkatan kepuasan kerja agar karyawan merasa puas dan dihargai oleh pihak rumah sakit, sehingga mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan oleh rumah sakit.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anggoro, Wisnu Tri; Qurrotul Aeni; Istioningsih. 2018, "Hubungan Karakteristik Perawat dengan Perilaku Caring", *Jurnal Keperawatan*, Vol.6, Hal 98 – 105.
- Baledi, & Ai Saed. 2017, "The Impact Of Compensation On Improving Employees Performance Through Job Satisfaction In Jordanian Newspaper", *International Journal Of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, Vol.4.
- Basalamah, Indira; H. Mansyur Ramli; H. Bahar Sinring; Roslina Alam. 2019, "Effect of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance and Sharia Engagement as Variable *Intervening*", *International Journal Of Accounting & Finance in Asia Pasific*, Vol.2.
- Candradewi, Intan, & Manuati Dewi. 2019, "Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variabel", *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, hal 134-143.
- Dessler, Gary, 2011. *Human Resource Manangement*. New jersey: Pearson Education
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Ermawati, Emmy, & Noer Aisyah Barlian. 2018, "Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang", *Jurnal Progress Conference*, Vol. 1.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2014) *"A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis"*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Jufrizen, & Delyana Rahmawany Pulungan. 2017, "Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable", *Proceedings of The 7th Annual International Conference (AIC)*, Vol. 22.
- Katharina, Luh Putu Putri, & A.A Agung Kartika Dewi. 2020, "The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation", *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 22.
- Kusumadewi, Ni Putu R.; Sudja, I Nengah; Sujana, I Wayan. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol. 9, issue. 03.
- Megita, Candra. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai". Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id>). Diakses 25 April 2018).
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Napitupulu, Saud, Tulus Haryono, Asri Laksmi Riani, Hunik Sri Runing Sawitri & Mugi Harsono. 2017, "The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia", *International Review of Public Administration*.
- Naser Valaei, Shokouh Jiroudi. 2016, "Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling", *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 28 Issue: 5, pp.984-1014.
- Nofia, Vino Rika & Syedza Saintika. 2016, " Hubungan Pengetahuan dan Jenis Kelamin Perawat dengan Penerapan Komunikasi Terapeutik kepada Pasien", *Jurnal Medika Saintika*, Vol. 7 ; e-ISSN : 2540-9611.
- Rahayu, Mieke, Fahmi Rasid, & Hendy Tannady. 2018, "The 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*, hal 79-89.
- Rosyidawaty, Soffi. 2018, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat", *e-Proceeding of Management*, Vol.5, hal 428-503.
- Permadi, I Komang Oka, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, & I Nengah Sudja. 2018, "The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances", *International Journal of Management and Commerce Innovations*, Vol.6, hal 1248-1258.
- Putri, Eka Rulianti. 2018, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (Lkc Dd).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P.S. (2006), *"Organizational behavior"* (in Indonesian Perilaku Organisasi), PT. Prenhallindo, translation: Hadyana Pujaatmaka, Vol. 1.

- Robbins, P.S. and Judge, T.A. (2008), *Organizational Behavior (in Indonesian Perilaku Organisasi)*, 12<sup>th</sup> Ed., Salemba Empat.
- Sari, Made Regita, & Ida Bagus Ketut Surya. 2020, "The Role of Work Motivation Mediates the Influence of Career Development on Employee Performance of PT Tiara Indah Abadi (Piaggio Vespa)", *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol 4, Hal 131-137.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sholikhah, Marisa Andriani, & Hania Aminah. 2019, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 10.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudaryana, Yayan. 2020, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Benesse Indonesia)", *journal of management Review*, Vol.4, hal 491-500.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sununta, Siengthai, & Patarakhuan Pila-Ngarm. 2016, "The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 4 Issue: 2, pp.162-180.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Widyawati, Rini Septa, I Dewa Made Adnyana, & I Nyoman Mustika. 2019, "The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar", *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol 10.
- Winda, Oseanita, Utami Hamidah Nayati, & Prasetya Arik. 2017, "Impact Of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance", *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 4(64).
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi ketiga, Cetakan ketujuh. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.