

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kiffatul Anhar⁽¹⁾ Taufik Bustami⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
kiffatulanhar@gmail.com

Abstract

The research is based on the persistence of differences in employee perceptions of compensation, the suboptimal implementation of work discipline, and the unequal distribution of career development opportunities that impact employee performance. This study aims to analyze the influence of compensation, work discipline, and career development on employee performance at PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2). The results of the study indicate that partially compensation, work discipline, and career development have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables also have a significant effect on employee performance at PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. This indicates that increasing fair compensation, implementing consistent work discipline, and planned career development can improve employee performance optimally. The conclusion of this study is that compensation, work discipline, and career development are important factors that must be considered by companies in an effort to improve employee performance. Therefore, companies are advised to continue to improve the compensation system, improve work discipline, and provide equal career development opportunities to support the achievement of company goals.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Career Development and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pabrik PT. Daria Dharma Pratama (DDP) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang mengelola tandan buah kelapa sawit dan pengelolaan minyak kelapa sawit cpo menjadi minyak mentah setengah jadi yang kemudian akan diekspor ke luar negeri untuk diolah kembali menjadi barang jadi. PT Daria Dharma Pratama (DDP) yang didirikan pada tahun 1981, berlokasi di Mukomuko, Bengkulu. Perusahaan ini memiliki beberapa pabrik pengolahan kelapa sawit, seperti di Ipuh dan Lubuk Bento.

Menurut (Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) Masalah yang sering dihadapi suatu organisasi saat ini adalah kegagalan mengelola sumber daya manusia dan menemukan sumber daya manusia yang profesional dan terampil sehingga dapat mengakibatkan timbulnya hambatan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Suatu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif untuk menghindari dampak negatif terhadap efektivitas kerja dan kejenuhan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Jika suatu organisasi ingin terus berkembang harus dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat

memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja (Edy et al., 2025). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam Suatu perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan seperti Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier.

Menurut (Silas et al., 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan atau *employee performance* adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja merupakan suatu tindakan dimana tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari beberapa komponen dan tidak dapat dilihat hasilnya secara instan. Kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan dan prestasi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut (Poluakan, 2023) Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas pegawai amat sangat menentukan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Menurut (Ristiyani et al., 2024) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Setyawati, 2024) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat menentukan baik atau tidak kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, pengembangan karier juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Menurut (Septi Dwiyantri, 2024) perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik adalah yang sangat diharapkan oleh perusahaan karena merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menemukan karyawan tersebut perusahaan dalam organisasinya wajib memperhatikan setiap karyawannya untuk diarahkan serta diberikan peluang pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Tujuan dari pengembangan karier menghasilkan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah perencanaan karier dan manajemen karier yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan agar dapat memenuhi kompetensi yang sesuai dan dapat berguna bagi masa mendatang.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan,

karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier. Hal ini juga berlaku bagi PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko yang bergerak di bidang industri dan terus berupaya meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut. Pertama, masih terdapat perbedaan persepsi di kalangan karyawan terhadap kompensasi perusahaan. Sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan, sedangkan sebagian lainnya menilai bahwa kompensasi sudah cukup sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan.

Kedua, disiplin kerja belum sepenuhnya dijalankan di seluruh lapisan karyawan. Masih ditemukan adanya karyawan yang kurang tepat waktu, tidak mematuhi aturan kerja, atau kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rendahnya disiplin kerja dapat menghambat produktivitas tim dan menurunkan efektivitas operasional perusahaan.

Ketiga, pengembangan Karier juga belum terlaksana secara merata di semua lapisan karyawan. Beberapa karyawan merasa belum mendapatkan kesempatan yang sama dalam pelatihan, promosi, atau peningkatan kompetensi. Ketidakmerataan ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak pada rendahnya motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan.

Selain itu, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari hasil kerja yang belum maksimal, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Di sisi lain, belum diketahui secara jelas sejauh mana kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan Karier, baik secara simultan maupun parsial, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko yaitu 63 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan keseluruhan dari populasi yaitu 63 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara untuk memilih, menemukan dan menyimpan berbagai instrument pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode agar diperoleh data yang lengkap. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan), wawancara (interview), dan kuesioner (angket).

1. Observasi

Observasi merupakan penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data awal secara langsung sebelum melakukan penelitian yang mendalam (Sugiyono, 2013).

2. Wawancara

Menurut (Moleong, 2010) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Teknik ini juga digunakan dalam pengumpulan data untuk studi pendahuluan dalam menentukan permasalahan penelitian dari responden.

3. Kuesioner

Pengumpulan Kuesioner adalah salah satu instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden. Instrumen ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang secara sistematis dengan tujuan untuk mengukur variabel-variabel tertentu dalam suatu studi. Kuesioner umumnya digunakan dalam penelitian kuantitatif, tetapi dapat pula digunakan dalam pendekatan kualitatif, tergantung pada jenis dan bentuk pertanyaannya.

Secara umum, kuesioner dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka memungkinkan responden memberikan jawaban dengan kata-kata mereka sendiri tanpa dibatasi oleh pilihan jawaban, sehingga cocok untuk menggali opini atau pandangan mendalam. Sebaliknya, kuesioner tertutup memberikan pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya, seperti pilihan ganda (multiple choice), skala Likert, atau jawaban ya/tidak, yang memudahkan analisis secara statistic (Sugiyono, 2013).

Penggunaan kuesioner memiliki beberapa keunggulan, antara lain efisiensi dalam menjangkau banyak responden dalam waktu yang relatif singkat, biaya yang lebih murah dibanding wawancara langsung, dan kemudahan dalam pengolahan data jika sudah terstruktur. Namun, kuesioner juga memiliki kelemahan, seperti risiko rendahnya tingkat pengembalian (response rate), kemungkinan salah tafsir oleh responden, serta kurangnya fleksibilitas jika terjadi kebingungan atas isi pertanyaan.

Menurut (Sugiyono, 2016a), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini biasanya berisi pertanyaan yang disusun dengan menggunakan skala tertentu, seperti skala Likert, untuk memungkinkan peneliti mengukur. Dengan skala Likert, setiap variabel diuraikan menjadi sejumlah indikator yang akan menjadi dasar penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016b). Skala Likert berisi sejumlah pernyataan yang menggambarkan respons individu terhadap objek penelitian. Setiap pernyataan diberi nilai pada skala 5 poin yang menunjukkan tingkat persetujuan responden, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju." Berikut adalah skala Likert lima tingkat

jawaban beserta pengaturannya, Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 1
Intrumenent skala Likert

Instrument Penelitian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diletakkan kerentangan skala yang mempertimbangkan informasi interval penilaian yakni sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Nilai tertinggi – Nilai terendah)

K = Jumlah Kategori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat ditentukan persepsi responden terhadap variabel-variabel penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Kriteria Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat Kurang Baik
1.80-2.59	Kurang Baik
2.60-3.39	Cukup Baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Kriteria Tanggapan Responden menggunakan skala interval 1.00 hingga 5.00 yang dikelompokkan ke dalam lima kategori. Nilai dengan rentang 1.00 hingga 1.79 diklasifikasikan sebagai “Sangat Kurang Baik”, yang menunjukkan bahwa aspek yang dinilai berada jauh di bawah standar yang diharapkan. Selanjutnya, nilai antara 1.80 hingga 2.59 termasuk dalam kategori “Kurang Baik”, yang berarti masih terdapat banyak kekurangan yang memerlukan perbaikan signifikan.

Pada kategori menengah, nilai 2.60 hingga 3.39 masuk dalam klasifikasi “Cukup Baik”, yang menggambarkan bahwa hasil penilaian sudah memenuhi standar minimal namun masih memerlukan peningkatan pada beberapa aspek. Nilai 3.40 hingga 4.19 digolongkan sebagai “Baik”, menunjukkan bahwa kinerja sudah sesuai dengan standar dan berjalan dengan efektif. Sementara itu, nilai tertinggi, yaitu 4.20 hingga 5.00, berada pada kategori “Sangat Baik”, yang mencerminkan pencapaian optimal serta kualitas kerja yang sangat memuaskan

Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian. Menurut (Sugiyono, 2013), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Cara pengujian data instrumen penelitian dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian.

Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Karena metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam mengisi menjadi aspek penting. Penyebaran uji instrument dilakukan di PTPN 7 dengan jumlah responden 25 responden.

Setelah seluruh data berhasil dihimpun, tahap berikutnya adalah melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil dari pengujian tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah setiap item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Setelah data yang diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap angket untuk mengukur tingkat kebaikan angket, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Menurut (Sugiyono, 2013) *Valid* berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Metode yang digunakan adalah *Product Moment*.

Untuk menemukan *valid* atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu: Jika ** korelasinya signifikan dengan tingkat 0,01

Jika * korelasinya signifikan dengan tingkat 0,05

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Penafsiran Uji Reliabilitas, sbb:

- Alpha > 0,90 maka Reliabilitas sempurna
- Alpha antara 0,70-0,90 maka Reliabilitas tinggi
- Alpha antara 0,60-0,70 maka Reliabilitas moderat
- Alpha < 0,60 maka Reliabilitas rendah

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program pengolahdata SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solution*)

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Uji yang digunakan adalah uji rata-rata:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata-rata

N = Jumlah responden

3.5.1 Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Sugiyono, 2013)

Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀ : Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data residual berdistribusi normal.

H_A : Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal atau sama dengan nol (Sugiyono, 2013) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Variabel dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Sugiyono, 2013)

Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas (Sugiyono, 2013)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, yang meliputi :

1. Apabila sig. 2-tailed < α = 0.05, maka terjadi Heteroskedastisitas
2. Apabila sig. 2-tailed > α = 0.05, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan dari variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang terdiri dari ketepatan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2013) secara umum analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Pengembangan Karier

e = Error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mengungkapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2013)

Rumus untuk uji koefisien determinasi (R^2) adalah $R^2 = 1 - (\text{jumlah kuadrat regresi} / \text{jumlah kuadrat total})$. R^2 juga dapat dihitung dengan rumus $R^2 = t^2 / (t^2 + df)$, dimana t adalah nilai t dari uji t dan df adalah derajat kebebasan.

Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Uji Parsial (t)

Menurut (Sugiyono, 2013) uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing.

Formula hipotesis:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

B_1 = Koefisien regresi variabel

sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$, maka masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$, maka masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (F)

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Sugiyono, 2013) Uji statistik F dapat memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2013) Rumusan hipotesis yang diuji:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

$H_0 : b_1 - b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Sugiyono, 2013) adalah dengan Menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden kuesioner yang telah di sebarakan terhadap item pernyataan Kinerja Karyawan PT. Daria Dharma Pratama (Y) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas dengan nilai yakni 4.07 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Kinerja Karyawan PT. Daria Dharma Pratama (Y) adalah sebesar 3.96 termasuk dalam kategori Baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Tanggapan responden kuesioner yang telah disebarakan terhadap item pernyataan Variabel Variabel Kompensasi (X1) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan pencapaian kerja saya. dengan nilai yakni 3.84 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar 3.61 termasuk dalam kategori Baik

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tanggapan responden kuesioner yang telah disebarakan terhadap item pernyataan Variabel Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang Saya selalu berhati-hati saat menggunakan fasilitas atau alat kerja dengan nilai yakni 3.77 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 3.52 termasuk dalam kategori Baik

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier X3

Tanggapan responden kuesioner yang telah disebarakan terhadap item pernyataan Variabel Variabel Pengembangan Karier (X3) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang Perusahaan memberi saya kesempatan untuk mencoba tugas atau tanggung jawab baru. dengan nilai yakni 3.90 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Pengembangan Karier (X3) adalah sebesar 3.63 termasuk dalam kategori Baik

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.965	2.627		3.793	.000
	X1	.102	.032	.343	3.156	.003
	X2	.150	.052	.310	2.885	.005
	X3	.114	.046	.267	2.460	.017
a. Dependent Variable: Y						

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Hasil persamaan regresi linear berganda ini : $Y = 9.965 + 0.102 X_1 + 0.150 X_2 + 0.114 X_3 + e$ Yang memiliki arti:

1. Nilai konstanta $a = 9.965$ artinya jika variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembang Karier (X3) tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko (Y) masih meningkat 9.965 %.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0.102$ artinya jika variabel Kompensasi (X1) ditingkatkan lebih baik lagi maka K kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko (Y) masih meningkat sebesar 0.102 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0.150$ artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko (Y) akan meningkat sebesar 0.150% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
4. Nilai koefisien $b_3 = 0.114$ artinya jika variabel Pengembang Karier (X3) ditingkatkan kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko (Y) akan meningkat sebesar 0.114% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Uji T(t test)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat di sini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.965	2.627		.000
	X1	.102	.032	.343	.003
	X2	.150	.052	.310	.005
	X3	.114	.046	.267	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Dari hasil uji t nilai koefisien regresi variable Kompensasi (X1) (t_{hitung}) adalah sebesar 3.156 dengan t tabel sebesar 1.669, signifikasi variabel Kompensasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko (Y) sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikasi $0,00 < 0,05$ artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

Untuk nilai uji t nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (t_{hitung}) adalah sebesar 2.885 dengan t_{tabel} sebesar 1.669, signifikasi variabel Disiplin Kerja terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikasi $0,00 < 0,05$ artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

Dan hasil uji t nilai koefisien regresi variabel Pengembang Karier (t_{hitung}) adalah sebesar 2.460 dengan t_{tabel} sebesar 1.669, signifikasi variabel Pengembang Karier terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikasi $0,01 < 0,05$ artinya variabel Pengembang Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

Uji F (uji regresi secara bersama)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai prob. F_{hitung} (ouput hasil ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F_{hitung} lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan signifikasi $> 0,05$. Dan H_4 diterima jika variabel variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembang Karier (X3) secara bersama-sama memiliki nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ dan signifikasi $< 0,05$.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.165	3	24.722	9.586	.000 ^b
	Residual	152.153	59	2.579		
	Total	226.317	62			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Tabel output SPSS di atas menunjukkan nilai F_{hitung} 9.586 > nilai f_{tabel} 3.993 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ H_4 diterima H_0 ditolak dapat disimpulkan bersama bahwa variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembang Karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko.

Uji R2 (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Table 6
Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.294	1.606
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Jika dilihat dari nilai Adjusted R-Square yang besarnya 0,328 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembang Karier (X3) sebesar 32.8%. Artinya, Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembang Karier (X3), memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko sebesar 32.8% sedangkan sisanya, yaitu 67.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

PEMBAHASAN

Diperoleh dari hasil analisis maka, pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Daria Dharma Pratama (PT DDP) yang berjumlah 63 orang. Ditinjau dari jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 40 orang (63%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 23 orang (37%). Dominasi karyawan laki-laki ini menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja di PT DDP lebih banyak diisi oleh laki-laki, yang umumnya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan perusahaan yang menuntut aktivitas operasional dan kerja lapangan. Komposisi ini mencerminkan kondisi riil sumber daya manusia di perusahaan dan relevan dengan konteks penelitian yang dilakukan.

Dilihat dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–50 tahun, yaitu sebanyak 27 orang, diikuti oleh responden berusia 20–30 tahun sebanyak 24 orang, dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 12 orang. Komposisi usia tersebut

menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan memiliki kematangan dalam bekerja. Karyawan pada usia ini umumnya memiliki stabilitas emosi, pengalaman kerja yang cukup, serta tanggung jawab yang tinggi, sehingga berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, yaitu sebanyak 42 orang (67%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 18 orang (29%), dan responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 3 orang (5%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT DDP merupakan tenaga operasional yang mengandalkan keterampilan teknis dan pengalaman kerja. Meskipun demikian, keberadaan karyawan dengan pendidikan tinggi turut mendukung proses pengambilan keputusan, pengawasan, dan pengelolaan manajerial di perusahaan.

Sementara itu, ditinjau dari lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 3–5 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (46%), diikuti oleh responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 20 orang (32%), dan responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 14 orang (22%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang relatif stabil dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman yang baik terhadap aturan, budaya kerja, serta sistem kompensasi dan pengembangan karier yang berlaku di perusahaan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan menengah, serta masa kerja yang cukup panjang. Kondisi tersebut menjadikan responden mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil analisis deskriptif ini mendukung keandalan dan relevansi temuan penelitian secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,102 dengan nilai t hitung sebesar 3,156 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Artinya, setiap peningkatan dalam sistem kompensasi yang diberikan perusahaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan rasa puas dan dihargai di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa upah, insentif, dan tunjangan yang diterima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang mereka emban, maka mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, sistem kompensasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih besar untuk mempertahankan kinerjanya. Hal ini berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan menurunnya tingkat turnover, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja

dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, motivasi, serta kondisi atau dukungan organisasi. Dalam hal ini, kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sedangkan disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin jelas kesempatan pengembangan karier, serta semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan dalam suatu organisasi juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zebua, 2025) dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, hanya kompensasi kerja yang berpengaruh signifikan,. Temuan ini menegaskan pentingnya kompensasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Andriel Tekstil.

Dalam konteks PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem pengupahan, pemberian insentif berbasis kinerja, serta pemberian tunjangan kesejahteraan agar tetap kompetitif dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Penyesuaian kompensasi yang berorientasi pada kinerja juga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan menjadi instrumen strategis bagi PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,150 dengan nilai t hitung sebesar 2,885 dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berperan sebagai landasan utama dalam membentuk perilaku kerja yang profesional. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sikap disiplin ini mendorong terciptanya pola kerja yang teratur dan terstruktur, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, kuantitas output, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas, yang merupakan indikator utama dalam pengukuran kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, motivasi, serta kondisi atau dukungan organisasi. Dalam hal ini, kompensasi yang layak dapat meningkatkan

kinerja karyawan, pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sedangkan disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Asrul Hendrawan Karabi, 2024) dengan hasil Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel Disiplin Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,743 > 1,99773) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lebih lanjut, temuan ini menguatkan pandangan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, potensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai serta pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, hasil kerja yang maksimal tidak akan tercapai apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai prasyarat utama dalam menciptakan kinerja yang berkualitas.

Dalam konteks PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, perusahaan tetap perlu memperkuat sistem pengawasan, penegakan aturan, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara konsisten dan adil. Pemberian reward bagi karyawan yang disiplin serta punishment yang tegas namun proporsional bagi pelanggaran disiplin dapat menjadi strategi yang efektif untuk membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Disiplin kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko perlu menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu fokus utama dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan Karier (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian regresi, variabel pengembangan karier (X3) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,114 dengan nilai t hitung sebesar 2,460 dan tingkat signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Artinya, semakin baik sistem pengembangan karier yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang strategis. Melalui program pengembangan karier, karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan kerja, serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Peningkatan kompetensi tersebut secara langsung berdampak pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, motivasi, serta kondisi atau dukungan organisasi. Dalam hal ini, kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sedangkan disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, pengembangan karier juga memberikan dampak psikologis yang positif bagi karyawan. Ketika karyawan melihat adanya peluang promosi jabatan, rotasi kerja yang terencana, serta jalur karier yang jelas dan adil, mereka akan merasa dihargai dan memiliki masa depan yang lebih pasti di dalam perusahaan. Perasaan aman dan dihargai ini akan meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Samuel, 2018) Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karier, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karier dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado.

Lebih lanjut, temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki peluang pengembangan karier yang baik cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pencapaian target perusahaan.

Dalam konteks PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karier yang telah diterapkan perusahaan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, perusahaan masih perlu mengoptimalkan program pengembangan karier melalui perencanaan yang lebih sistematis, seperti penyusunan jalur karier yang jelas, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, serta sistem promosi yang transparan dan objektif. Dengan demikian, karyawan akan memiliki gambaran yang jelas mengenai peluang karier mereka dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu mengelola pengembangan karier secara terencana dan berkelanjutan akan lebih mudah mempertahankan karyawan yang berkualitas, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan penerapan pengembangan karier yang efektif, PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berorientasi pada kinerja tinggi.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,586 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 serta nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,993. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan membutuhkan kombinasi dari beberapa aspek manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan dorongan motivasi eksternal bagi karyawan, disiplin kerja membentuk perilaku kerja yang teratur dan bertanggung jawab, sedangkan pengembangan karier memberikan motivasi jangka panjang melalui peningkatan kompetensi dan peluang kemajuan karier. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan membentuk sistem yang terintegrasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketika perusahaan mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara bersamaan, maka dampak yang dihasilkan terhadap kinerja

karyawan akan menjadi lebih optimal. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang layak, bekerja dalam lingkungan yang menegakkan disiplin, serta memiliki peluang pengembangan karier yang jelas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,328. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 32,8% variasi kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Persentase sebesar 32,8% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan sistem kompensasi, penegakan disiplin kerja, dan pengembangan karier telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, nilai ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, motivasi, serta kondisi atau dukungan organisasi. Dalam hal ini, kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sedangkan disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Adapun faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan nonfisik, budaya organisasi, komunikasi internal, kepuasan kerja, serta iklim kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi variabel pendukung yang memperkuat atau melemahkan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial bahwa perusahaan tidak hanya perlu fokus pada peningkatan sistem kompensasi, penegakan disiplin, dan pengembangan karier, tetapi juga perlu mengembangkan kebijakan sumber daya manusia secara menyeluruh. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun kepemimpinan yang partisipatif, serta menumbuhkan budaya kerja yang positif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan, perusahaan perlu mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dengan variabel manajemen sumber daya manusia lainnya dalam satu sistem pengelolaan yang terpadu dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan,

- maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
 3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Adanya peluang pengembangan karier yang jelas dan adil mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerjanya. Karyawan yang melihat prospek karier di masa depan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.
 4. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Mukomuko. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp18>
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Asrul Hendrawan Karabi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V5i2.1884>
- Aswarudin. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Djoko Soelistya, D. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Number 2).

- Due, A. (2024). Kompensasi, Job Description, Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(3), 795–807.
<https://doi.org/10.31955/Mea.V8i3.4501>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Edy, K., Nadya, F. C., Yusuf, R., Manajemen, P. S., & Djemma, U. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Palopo. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan (Jumbiku)*, 5(1), 294–308.
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Fardlani, Aris M. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–24.
- Fauzia, F. A. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hamdyani, S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume : Journal Of Management*, 5(3), 578–592.
<https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.346>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hatidah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
<https://doi.org/10.59024/Jumek.V1i1.39>
- Hulu, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Edunomika*, 08(02), 1–10.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Islamuddin, I., Idris, S., Ranidiah, F., & Finthariasari, M. (2024, March). Intelligent system adoption in knowledge management system model for small medium enterprise community. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3026, No. 1). AIP Publishing.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.

- Kenelak, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Neksen, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V2i2.282>
- Nurani, M., E., Walson Yappi, R., & Novva Novita, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 29–39.
- Onsardi, F. R., Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023). Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pangestu, R. N., & Rani, D. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung Selatan Jaya In Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(37), 3–1.
- Poluakan, A. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 2(6), 70–77. <https://doi.org/10.30997/Karimahtauhid.V2i6.10715>
- Putri, R. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rambe, M. F. A. A., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 145–152.
- Ristiyan, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt Djarum Kudus. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 80–88.
- Samuel, A. (2018). The Effect Of Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Saputra, I. G. N. M. Y., & Reganata, G. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Karyawan. *Bali Health Journal*, 5(1), 40–48. <https://doi.org/10.34063/Bhj.V5i1.251>
- Sarah Munparidah. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang). *Maeswara* :

- Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(4), 19–31.
<https://doi.org/10.61132/Maeswara.V1i4.59>
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, R. N. I. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
<https://doi.org/10.17509/Jpm.V1i1.3389>
- Septi Dwiyantri, K. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri Kanwil Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 702–716.
- Seto, A. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto Dan Rosad (2015: Cv.Eureka.
- Setyawati, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stiatabalong*, 7(1), 69–78.
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4630–4638.
- Soehardi, D. V. L. (2021). Msdm Berbasis Kinerja Optimal. Cv. Media Sains Indonesia Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat, 19(5), 1–23.
- Soleha, L. K., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 99–110.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tannady, H., & Renwarin. (2022). Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
- Tjandra Tirtono, Lita Apriani Rustian, & Citha Bella Rawani. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jbe (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 8(2), 21–28. <https://doi.org/10.54066/Jbe.V8i2.286>
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wahyudi. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Palopo. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol.*, 7(3), 825–838.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.

Zebua, I. C. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 794–802. <https://doi.org/10.63921/Jmaeka.V2i3.378>