

**PENGARUH PROGRAM KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR, TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di PT.
SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



**Diajukan Oleh :
KRISDAYANTO
NPM : 2101110506**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2025**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Krisdayantoo
Noor Pokok/ NRM : 2101110506
Jurusan/ Progra Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Program Kompensasi, Pelatihan Kerja,
Pengembangan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30.01.2025

Pembimbing 1 : 
Lusia Nargis, S.E., M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 30.01.2025

Pembimbing 2 : 
Ellen Sumiarni S.E., M.M
NIDN. 0223116001

Mengetahui

Dekan
Tanggal 30.01.2025

Ketua Program Studi
Tanggal 30.01.2025


Dr. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.Si
NIDN : 0222096301

073/PSID/FEB/LS

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Krisdayantoo
Noor Pokok/ NRM : 2101110506
Jurusan/ Progra Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Program Kompensasi, Pelatihan Kerja,
Pengembangan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 30.01.2025

Ketua Penguji : 

Lusia Nargis, S.E., M.Si
NIDN. 0222036101

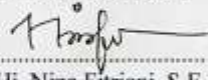
Tanggal 30.01.2025

Penguji I


Ellen Sumiarni S.E., M.M
NIDN. 0223116001

Tanggal 30.01.2025

Penguji II


Hj, Nina Fitriani, S.E, M.Si
NIDN. 0012116501

Mengesahkan

Dekan
Tanggal 30.01.2025

Ketua Program Studi
Tanggal 30.01.2025


Dr. Misy Mikiel, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.Si
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Krisdayanto
Nomor Pokok / NPM : 2101110506
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Program Kompensasi, Pelatihan Kerja,
Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini di buat sebagai mana mestinya dan benar adanya

Palembang 22 Januari 2025


Krisdayanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
RIWAYAT HIDUP	xivi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teoritis.	9
2.1.1. Kompensasi.....	9
2.1.2. Pelatihan Kerja.....	15
2.1.3. Pengembangan Karir.....	22
2.1.4. Kinerja Karyawan	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	36
2.3. Kerangka Berpikir.....	38
2.4. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.1.1. Tempat Penelitian.....	41
3.1.2. Waktu Penelitian	41
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1. Sumber Data.....	42
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	42
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	43
3.3.1. Populasi.....	43
3.3.2. Sampel.....	44
3.3.3. Sampling	44
3.4. Rancangan Penelitian	45
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3.5.1. Variabel Penelitian	46
3.5.2. Variabel X	46
3.5.3. Variabel Y.....	46
3.5.3. Definisi Operasional	47
3.6. Instrumen Penelitian.....	51
3.6.1. Uji Instrumen	52
3.6.2. Uji validitas	52
3.6.3. Uji Reliabilitas	52
3.7. Teknik Pengumpulan Data	53
3.7.1. Analisis Statistika Deskriptif.....	53
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	54
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.7.4. Analisis Koefisien Korelasi.....	56
3.7.5. Uji Koefisien Determinasi	57
3.7.6. Uji Hipotesis Penelitian	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Sejarah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Palembang	61
4.1.2 Visi dan Misi	62
4.1.3 Struktur Organisasi	63
4.1.4 Struktur Organisasi	64
4.2 Hasil Analisis Deskriptif Data.....	67
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	67
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.3 Pembahasan	71
4.3.1 Uji Validitas.....	71
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	74
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	76
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	78
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi	79
4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	80
4.8 Hasil Uji Hipotesis Statistik	82
4.8.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
4.8.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	83
4.9 Pembahasan.....	83
4.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.9.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.9.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89

ABSTRAK

Krisdayanto Pengaruh Program Kompensai, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3), Kinerja Karyawan (Y). Populasi Yang di gunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk cabang Palembang. Sampel yang di gunakan sebagai objek penelitian ini 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel dan penelitian ini adalah Teknik jenuh, yaitu Teknik pengambilan seluruh sampel yang ada. Pengumpulan data kuesioner . Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistic melalui uji t test, F test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linear berganda. Pengelohan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic 26.

Berdasarkan hasil uji t test Menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F test menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Krisdayanto The Influence of Compensation Programs, Job Training and Career Development on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang Branch.

This study aims to determine and analyze Compensation (X_1), Job Training (X_2), Career Development (X_3), Employee Performance (Y). The population used in this study were all permanent employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang branch. The sample used as the object of this study was 80 employees. The sampling technique and this study were saturated techniques, namely the technique of taking all existing samples. Questionnaire data collection. The analysis technique used was statistical testing through the t test, F test, coefficient of determination (R^2), and multiple linear regression tests. Data processing in this study used the SPSS Statistic 26 tool.

Based on the results of the t-test, it shows that the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The Job Training variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The Career Development variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F-test show that Compensation (X_1), Job Training (X_2), Career Development (X_3) together have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Compensation, Job Training, Career Development, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam rangka mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas lingkungan tempat kerja dan suasana kerja. (Andriany, 2019)

Kompensasi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang (yang mengoperasikan jaringan ritel Alfamart) berkaitan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan melalui sistem kompensasi yang kompetitif. Berdasarkan studi terbaru, kompensasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja dan kepuasan kerja.

PT. Sumber Alfaria Trijaya berfokus pada peningkatan produktivitas melalui pendekatan kompensasi yang tidak hanya menguntungkan dari segi finansial, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan holistik para karyawannya, seperti melalui kesempatan pelatihan dan pengembangan diri. Studi ini menggarisbawahi bahwa hubungan positif antara kompensasi yang adil dan

kinerja karyawan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai target perusahaan

Penelitian dan pendekatan terbaru yang diadopsi di PT Sumber Alfaria Trijaya ini menunjukkan adanya peran strategis kompensasi dalam mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja operasional cabang seperti yang ada di Palembang.

Kompensasi di PT Sumber Alfaria Trijaya, yang dikenal sebagai Alfamart, merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kerja keras mereka. Sedarmayanti (2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kebijakan Kompensasi yang Kompetitif

- Fenomena: Adanya persaingan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas membuat perusahaan perlu memberikan kompensasi yang kompetitif, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif.

Pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, terutama di cabang Palembang. Dengan berkembangnya industri ritel yang sangat kompetitif, Alfamart menyadari bahwa investasi dalam pengembangan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pelanggan. Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menjalankan tugas dan

tanggung jawab mereka secara efektif, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Pelatihan kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang merupakan investasi strategis yang sangat penting untuk pengembangan karyawan dan keberlanjutan perusahaan. Melalui berbagai program pelatihan yang sistematis dan beragam, Alfamart berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan kerja bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi merupakan bagian integral dari budaya perusahaan yang berorientasi pada pertumbuhan dan perkembangan.

Pelatihan kerja dan Pengembangan karir adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, menantang dan memotivasi mereka untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. (Setiani & Febrian, 2023)

Tingkat Pelatihan Kerja yang Dilakukan

- Fenomena: Pelatihan kerja yang diadakan secara rutin untuk karyawan, seperti pelatihan mengenai manajemen stok, pelayanan pelanggan, atau penggunaan teknologi baru.

Pengembangan karir di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, khususnya di cabang Palembang, merupakan salah satu fokus utama perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam industri ritel yang sangat kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada produk yang ditawarkan, tetapi juga pada kualitas dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, Alfamart berkomitmen untuk menyediakan berbagai program dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka.

Pengembangan karir di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan berbagai program pelatihan, penilaian kinerja, dan kesempatan untuk promosi, perusahaan berusaha untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Dengan demikian, tidak hanya karyawan yang berkembang, tetapi perusahaan juga dapat meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan strategisnya. Pengembangan karir yang terencana dengan baik akan menciptakan sinergi antara aspirasi individu dan visi perusahaan, menghasilkan tim yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Sutrisno, E. (2023) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang dan untuk mencapai tujuan karir mereka. Ini mencakup perencanaan karir, pelatihan, dan penempatan yang sesuai.

Peluang Pengembangan Karir yang Terbatas

- Fenomena: Adanya batasan dalam promosi jabatan dan pengembangan karir di dalam perusahaan, yang mungkin disebabkan oleh struktur organisasi yang kaku atau kebijakan promosi yang tidak jelas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, terutama di cabang Palembang. Dalam industri ritel yang sangat kompetitif, kualitas layanan dan efisiensi operasional bergantung pada kemampuan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi prioritas utama perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis.

Kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, khususnya di cabang Palembang, sangat bergantung pada efisiensi, pelayanan pelanggan, dan pemenuhan target penjualan. Sebagai perusahaan ritel yang mengelola jaringan minimarket Alfamart, karyawan di cabang ini berfokus pada operasional harian seperti pengelolaan stok, penerapan standar pelayanan, serta kebersihan dan tata letak toko untuk meningkatkan pengalaman pelanggan. Efektivitas kerja karyawan juga dinilai berdasarkan pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) yang ditetapkan perusahaan, termasuk kepuasan pelanggan, kecepatan pelayanan, dan produktivitas dalam menjaga persediaan dan tampilan barang.

Standar Kinerja yang Tinggi

- Fenomena: Perusahaan mungkin menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan persaingan pasar yang ketat, seperti target penjualan atau KPI tertentu yang harus dicapai oleh karyawan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang beralamat di Jl. Tembus Terminal Alang- Alang Lebar, RT.12 / RW.05, Kel. Talang Kelapa, Kec.Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang Merupakan kantor perusahaan waralaba minimarket Alfamart. Melalui kantor ini PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau alfamart melakukan manajemen, pemasukan produk hingga gudang barang, melakukan perekrutan pegawai, pembukaan lowongan kerja alfamart, dan lainnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti selama ini diduga terdapat permasalahan pada program kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir.

Kompensasi yang di berikan perusahaan cukup memuaskan akan tetapi seperti kerja lembur yang ganti jadi libur kerja, yang harusnya kerja lembur di berikan kompensasi seperti uang ini malah di ganti menjadi hari libur sedangkan hari liburnya bisa di ambil di bulan depan.

Pelatihan kerja di adakan setiap 3 bulan sekali itu pun latihannya melalui online yang melalui apk resmi alfamart yaitu *alfa learning*.

Pengembangan karir bagi pegawai perusahaan di lakukan setiap 1 tahun sekali itu idealnya, ada juga yang tidak sampai 1 tahun pengembangannya itupun di waktu kita perpanjang kontrak pengembangannya di lakukan untuk kita bisa naik grade misal darigrade 3 ke grade 4 dan seterusnya.

Berdasarkan pemaparan saya mengenai latar belakang di atas, saya selaku penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang,

“Pengaruh Program Kompensasi, Pelatihan kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah program kompensasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?
2. Apakah program kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk membuktikan:

1. Pengaruh program kompensasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?

2. Pengaruh Program Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?
3. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?
4. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Dapat meningkatkan kinerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang ?
- b) Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dalam penelitian ini sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Manfaat Penulis

Manfaat bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh program kompensasi dan pelatihan kinerja terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfamart. (2016, Oktober 13). Sejarah Singkat Dan Alamat Alfamart Di Seluruh Indonesia. Retrieved from Alfamart:
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan Dewi. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 1(1), 392–398.
- Arifin, S. (2020). Pengembangan Self-Concept Khaira Ummah Santri Perempuan Menyongsong Era Society 5.0 Perspektif Pengembangan Karier. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 17(1), 33–60. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2020.171-04>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Distyaway, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2022). *Career Management*. 6th Edition. New York: Sage Publications.
- Ghozali, Imam. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi ke-11. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 978-602-262-975-6.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN: 978-979-006-730-4.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haines, V. Y., Martin, R., & Norman, S. M. (2023). *Skill Development and Practical Application in the Workplace*. Boston: Pearson Education.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudah, S., Indriastuti, A., & Susetyarsi, T. (2020). Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Stres Kerja. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 176–186.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perencanaan, Pengembangan, Pengukuran Kinerja, dan Penghargaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation*. 13th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Mulyana. (2022). *Pengembangan Karir dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107.
- Ridwan. (2020). *Metode dan Teknik Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-4. Jakarta: RajaGrafindo Persada. ISBN: 978-623-218-840-0.
- Rynes, S. L., & Gerhart, B. (2021). *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*. New York: McGraw-Hill Education.
- Satori, D., & Komariah, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses Pengembangan dan Peningkatan Kinerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarca Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.

- Siagian, S. P. (2019). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Silaen, P., Sinaga, T., & Sihombing, R. (2021). *Pelatihan Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Supardi. (2020). *Manajemen Karir dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 47–51.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi Revisi. Jakarta: Graha Ilmu.
- Tsauri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Yusuf, Muri. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.