PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT DOK DAN PERKAPALAN AIR KANTUNG CABANG LOMBOK

Annisa Nadifa[1*], Sulaimiah[2]

[1,2]*Universitas Mataram*
E-mail : annisandf@gmail.com[1], sulaimiahmia65@gmail.com[2]

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and career development on employee job satisfaction at PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok. This research used a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all employees of PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok, with a sample of 53 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27. The results showed that compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.164, t-value of 3.210, and significance value of 0.002 < 0.05. Career development also had a positive and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.416, t-value of 11.926, and significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, compensation and career development had a significant effect on job satisfaction, as indicated by an F-value of 84.350 with a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) was 0.771, indicating that compensation and career development explained 77.1% of the variation in job satisfaction, while the remaining 22.9% was explained by other factors outside the research model. These findings indicate that improving compensation and career development can contribute to increasing employee job satisfaction.

Keywords : *Compensation, Career Development, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,164, *t* hitung sebesar 3,210, dan signifikansi 0,002 < 0,05. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,416, *t* hitung sebesar 11,926, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 84,350 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 77,1% variasi kepuasan kerja, sedangkan 22,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : *Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai karena kepuasan kerja dapat memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui sikap dan perilaku dalam bekerja. Hasibuan (2019) dalam Irvani et al. (2021) mengukur kepuasan kerja melalui indikator menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kompensasi. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Simamora, 2012 dalam Nurhayati, 2018). Selain kompensasi, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Rivai (2005) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Menurut Dessler (2017), pengembangan karir dapat diukur melalui perencanaan karir, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kesempatan promosi, dan manajemen karir.

Hubungan kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg (1959). Kompensasi termasuk faktor *hygiene* yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan dan berperan dalam mencegah ketidakpuasan, sedangkan pengembangan karir berkaitan dengan faktor *motivator* yang dapat meningkatkan kepuasan melalui kesempatan berkembang, pencapaian, dan pengakuan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai serta adanya kesempatan pengembangan karir dapat mendorong terbentuknya kepuasan kerja pegawai.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Herispon & Firdaus (2022) serta Cahya, Prabowo & Suryawan (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rulianti & Nurpribadi (2023) dan Faronsyah & Trisninawati (2020) juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil berbeda ditemukan Saputra, A. A. (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan Suhartini & Pebrianti (2023) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji.

Penelitian ini dilakukan pada PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok, perusahaan yang bergerak di bidang galangan kapal. Berdasarkan wawancara awal, pegawai secara umum merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalankan, mampu menjaga disiplin, memiliki moral kerja positif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Dari sisi kompensasi, perusahaan memberikan gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas, tetapi besaran penghasilan berbeda sesuai status dan jenjang kepegawaian. Dari sisi pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan pelatihan serta menerapkan jenjang kepegawaian PHL, TAD, TA, hingga KARTAP.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan aspek yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok. Hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H1), serta pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H2).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai (Sugiyono, 2022). Penelitian dilakukan di PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok dengan populasi sebanyak 53 pegawai. Seluruh populasi dijadikan responden menggunakan metode sensus atau *sampling total* (Sugiyono, 2018).

Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Kepuasan kerja diukur berdasarkan Hasibuan (2019) dalam Irvani et al. (2021), kompensasi berdasarkan Simamora (2012) dalam Nurhayati (2018), dan pengembangan karir berdasarkan Dessler (2017). Instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Pengujian meliputi uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2017; 2018; 2021).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan pada 53 pegawai PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang (96,2%), berpendidikan SMA/sederajat sebanyak 30 orang (56,6%), dan berusia <30 tahun sebanyak 26 orang (49,1%). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperoleh rata-rata 3,54 dengan kategori puas, kompensasi memperoleh rata-rata 3,57 dengan kategori layak, sedangkan pengembangan karir memperoleh rata-rata 3,64 dengan kategori baik. Pada variabel kepuasan kerja, skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan/pengalaman kerja sebesar 3,73. Pada variabel kompensasi, skor tertinggi terdapat pada perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan fasilitas karyawan sebesar 3,83. Sementara itu, pada variabel pengembangan karir, skor tertinggi terdapat pada keselarasan perencanaan karir dengan kebutuhan organisasi dan potensi pegawai sebesar 3,84.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,271, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*N of Items*	*Cronbach's Alpha*	Standar	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	15	0,882	0,6	Reliabel
2	Kompensasi (X1)	12	0,922	0,6	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X2)	15	0,958	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,882, kompensasi sebesar 0,922, dan pengembangan karir sebesar 0,958. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Sesuai Ghozali (2018), instrumen dengan nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2013), analisis regresi bertujuan mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	*t*	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1,559	0,183	–	8,535	0,000	–	–
Kompensasi (X1)	0,164	0,051	0,220	3,210	0,002	0,975	1,025
Pengembangan Karir (X2)	0,416	0,035	0,817	11,926	0,000	0,975	1,025

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 27.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi yaitu **Y = 1,559 + 0,164X1 + 0,416X2 + e**. Nilai konstanta sebesar 1,559 menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan pengembangan karir dianggap konstan, maka kepuasan kerja sebesar 1,559. Koefisien kompensasi sebesar 0,164 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,164. Sementara itu, koefisien pengembangan karir sebesar 0,416 menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,416. Kedua koefisien bernilai positif sehingga kompensasi dan pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis. Menurut Ghozali (2021), uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual, sedangkan uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel bebas dan ketidaksamaan varians residual. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	53
Mean	0,0000000
Std. Deviation	4,17191760
Test Statistic	0,081

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,501

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 27.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 >0,05 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,975	1,025	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	0,975	1,025	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 27.

Nilai *Tolerance* kedua variabel sebesar 0,975 >0,10 dan nilai VIF sebesar 1,025 <10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola penyebaran titik pada grafik *scatterplot*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F, uji *t*, dan koefisien determinasi. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017). Hasil uji F disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3053,662	2	1526,831	84,350	0,000
Residual	905,055	50	18,101	–	–
Total	3958,717	52	–	–	–

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 27.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 84,350 > F tabel sebesar 3,18 dengan nilai signifikansi 0,000 <0,05. Dengan demikian, Ha diterima. Artinya, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok.

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017). Hasil uji *t* disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji *t*

Variabel	Koefisien Regresi	*t* hitung	*t* tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,164	3,210	2,009	0,002	Signifikan
Pengembangan Karir (X2)	0,416	11,926	2,009	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 27.

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai *t* hitung 3,210 >2,009 dengan signifikansi 0,002 <0,05. Artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir juga memiliki nilai *t* hitung 11,926 >2,009 dengan signifikansi 0,000 <0,05. Artinya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,878	0,771	0,762	4,25454	1,681

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 27.

Berdasarkan Tabel 7, nilai *R Square* sebesar 0,771 atau 77,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 77,1%, sedangkan 22,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok. Pembahasan masing-masing pengaruh dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,164, nilai *t* hitung 3,210 > *t* tabel 2,008, dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang menempatkan kompensasi sebagai bagian dari faktor *hygiene*. Pemenuhan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaan dapat mengurangi ketidakpuasan serta memberikan rasa dihargai kepada pegawai. Sejalan dengan Hasibuan (2021), kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa kontribusinya dihargai oleh organisasi.

Berdasarkan hasil deskriptif, kompensasi berada pada kategori layak dengan rata-rata 3,57. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan telah dinilai cukup baik oleh pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Cahya et al. (2021), Herispon & Firdaus (2022), serta Kurniawati & Warsono (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,416, nilai *t* hitung 11,926 > *t* tabel 2,008, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang menempatkan pengembangan karir sebagai bagian dari faktor *motivator*. Kesempatan untuk berkembang,

memperoleh prestasi, pengakuan, dan kemajuan karir dapat meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja. Mandriasih & Iqbal (2018) juga menyatakan bahwa perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai memiliki peluang dan masa depan karir yang lebih baik dalam organisasi.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa pengembangan karir berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,64. Meskipun demikian, perusahaan masih perlu meningkatkan pemerataan kesempatan promosi, pelatihan, dan kejelasan jalur karir. Hasil penelitian ini didukung oleh Widyaningtyas et al. (2023), Fidtriana & Mustahidda (2025), serta Fadli et al. (2022) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 53 pegawai PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok, dapat disimpulkan bahwa **kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** dengan koefisien regresi 0,164, *t* hitung 3,210, dan signifikansi 0,002 < 0,05. **Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** dengan koefisien regresi 0,416, *t* hitung 11,926, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, semakin baik kompensasi dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Dok dan Perkapalan Air Kantung Cabang Lombok yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden serta kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Badan Penerbit Unimal Press.

Cahya, A. D. W. I., Prabowo, V. T., & Febri, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus: Lancar Ponsel).

Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.

Fadilatunnisa, N. (2023). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Antam TBK UBPE Pongkor (Sub Bagian Mine Operation)* [Skripsi, Universitas Pakuan Bogor].

Fadli, A., Handaru, A., & Wolor, C. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, 3*.

Fidtriana, E., & Mustahidda, R. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4*(3), 2619–2628.

Ghozali, I. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan EViews 10* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haris, N. R., & Indar, S. H. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Management and Accounting Research Statistics, 1*(1), 1–12. https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.1

Hasibuan, H. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis, 13*(1), 31–40.

Kurniawati, D. N., & Warsono, H. (2020). *Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP)*. Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Mandriasih, L., & Iqbal, M. A. (2017). Pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimediasi oleh pengembangan karir. *Jurnal Indikator: Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3*(1). https://doi.org/10.22441/indikator.v3i1.5159

Noor, J. (2012). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Widyaningtyas, D. P., Fransiska, N., & Maranata, B. H. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4*(2), 396–405. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011