



Research Article

The Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance at Bank BCA KCP Metro Jababeka, South Cikarang, Bekasi

Faira Novia Christina Doallo, Popon Rabia Adawia, Syukron Sazly

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Corresponding Author, E-mail; popon.pra@bsi.ac.id (Popon Rabia Adawia)

Copyright © 2026 by Authors, Published by **Managing: Jurnal Bisnis dan Manajemen**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : July 12, 2026

Revised : August 14, 2026

Accepted : September 16, 2026

Available online : October 14, 2026

How to Cite: Faira Novia Christina Doallo, Popon Rabia Adawia, & Syukron Sazly. (2026). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance at Bank BCA KCP Metro Jababeka, South Cikarang, Bekasi. *Managing: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 44-53. <https://doi.org/10.61166/managing.v3i2.95>

Abstract. Employee performance is a crucial factor determining a company's success in achieving its organizational goals. Efforts to enhance employee performance can be made through the provision of fair compensation and planned career development. Appropriate compensation boosts work motivation, while career development offers employees opportunities to improve their competencies and advance their careers. Therefore, companies need to focus on both aspects to ensure continuous improvement in employee performance. This study aims to analyze the impact of compensation and career development on employee performance at Bank BCA KCP Metro Jababeka, Cikarang Selatan, Bekasi. The study employs a quantitative approach using descriptive and associative methods. The sample consists of 51 respondents selected via a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.437$; $\text{Sig.} = 0.000$), career development has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.550$; $\text{Sig.} = 0.001$), and both variables

simultaneously exert a positive and significant influence on employee performance ($F = 31.092$; $\text{Sig.} = 0.000$). Thus, enhancing compensation and implementing effective career development can improve employee performance.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil dan pengembangan karir yang terencana. Kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCP Metro Jababeka Cikarang Selatan Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 51 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,437$; $\text{Sig.} = 0,000$), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,550$; $\text{Sig.} = 0,001$), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 31,092$; $\text{Sig.} = 0,000$). Dengan demikian, peningkatan kompensasi dan pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis mendorong perusahaan mengelola sumber daya manusia secara efektif karena karyawan berperan dalam pelaksanaan strategi, pencapaian target, dan pemeliharaan mutu layanan. Dalam industri perbankan, kinerja karyawan menjadi perhatian penting karena aktivitas operasional memerlukan ketelitian, disiplin, kecepatan, dan tanggung jawab. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017; Wibowo, 2016).

Salah satu faktor yang berpotensi berkaitan dengan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi mencakup imbalan finansial maupun bentuk penghargaan lain yang diterima karyawan atas kontribusinya. Sistem kompensasi yang dipersepsikan layak dan adil dapat menjadi pendorong motivasi, sedangkan ketidaksesuaian antara kontribusi dan imbalan dapat menurunkan semangat kerja (Hasibuan, 2017; Dessler, 2020). Dalam penelitian ini, kompensasi ditinjau melalui gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan premi.

Faktor berikutnya adalah pengembangan karir, yaitu upaya terencana untuk membantu karyawan mengembangkan kompetensi dan memperoleh peluang kemajuan profesional. Pelatihan, pengalaman, kebijakan organisasi, prestasi kerja, pendidikan, serta kesempatan promosi dapat membentuk persepsi karyawan terhadap prospek karirnya (Busro, 2018; Sinambela, 2016). Jalur karir yang jelas dapat

mendorong karyawan meningkatkan keterampilan dan menjaga kontribusi terhadap organisasi.

Pada objek penelitian, isu yang menjadi perhatian meliputi persepsi mengenai kesesuaian beban kerja dengan kompensasi, kemungkinan rangkap pekerjaan karena keterbatasan tenaga kerja, serta kesempatan promosi yang dirasakan belum merata. Kondisi tersebut menjadi alasan untuk menguji secara empiris apakah kompensasi dan pengembangan karir berkaitan dengan kinerja karyawan pada unit kerja yang diteliti. Uraian ini merupakan konteks masalah penelitian dan tidak dimaksudkan sebagai generalisasi terhadap seluruh unit Bank BCA.

Penelitian terdahulu telah menguji hubungan kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja pada beragam organisasi. Pramudya et al. (2022) melaporkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitiannya. Dewi et al. (2022) juga menguji kompensasi dan pengembangan karir dalam kaitannya dengan kinerja. Walaupun temuan tersebut memberikan dasar empiris, karakteristik organisasi dan konteks unit kerja dapat berbeda. Karena itu, penelitian ini berfokus pada Bank BCA KCP Metro Jababeka Cikarang Selatan Bekasi, dengan menguji kedua variabel secara parsial dan simultan.

Kebaruan penelitian ini terutama terletak pada konteks objek dan pengujian bersama kompensasi serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada unit kerja yang menjadi lokasi penelitian. Penelitian ini tidak mengklaim bahwa hubungan antarvariabel belum pernah diteliti sebelumnya. Kontribusi teoretisnya adalah menambah bukti kontekstual mengenai hubungan faktor penghargaan dan peluang karir dengan kinerja; kontribusi praktisnya adalah menyediakan dasar bagi evaluasi kebijakan kompensasi dan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H₁: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H₂: pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan H₃: kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara kompensasi (X₁), pengembangan karir (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian adalah Bank BCA KCP Metro Jababeka Cikarang Selatan Bekasi. Populasi terdiri atas 51 karyawan. Karena jumlah populasi terjangkau dan seluruh anggota dapat diikutsertakan, penelitian menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel adalah 51 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk merekam tanggapan responden atas pernyataan tiap indikator. Kompensasi diukur dengan 12 butir yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan premi. Pengembangan karir diukur dengan 14 butir yang mencakup prestasi kerja, pelatihan, latar belakang pendidikan, kebijakan organisasi, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada organisasi. Kinerja karyawan diukur

dengan 15 butir yang mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Observasi dan studi dokumentasi digunakan sebagai data pendukung.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan korelasi butir dengan r tabel 0,276 ($n=51$; $df=49$; $\alpha=0,05$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan 0,60 sebagaimana kriteria yang digunakan dalam naskah awal. Asumsi model diperiksa melalui uji normalitas residual, heteroskedastisitas metode Glejser, multikolinearitas berdasarkan Tolerance dan VIF, serta linearitas berdasarkan Deviation from Linearity. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Keputusan statistik didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05.

Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X_1 sebagai kompensasi, X_2 sebagai pengembangan karir, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai galat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 51 responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 17 responden atau 33,3% berjenis kelamin laki-laki dan 34 responden atau 66,7% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 30 responden atau 58,8% berusia di bawah 25 tahun, sedangkan 21 responden atau 41,2% berusia 26–35 tahun. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh perempuan dan kelompok usia di bawah 25 tahun.

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X_1)	51	34	58	49.78	5.756
Pengembangan Karir (X_2)	51	36	69	58.51	6.742
Kinerja Karyawan (Y)	51	44	73	62.22	6.819
Valid N (listwise)	51				

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai minimum 34, maksimum 58, mean 49,78, dan standar deviasi 5,756. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai minimum 36, maksimum 69, mean 58,51, dan standar deviasi 6,742. Sementara itu, Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 44, maksimum 73, mean 62,22, dan standar deviasi 6,819.

Pada variabel Kompensasi, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah premi sebesar 4,31, sedangkan indikator dengan rata-rata terendah adalah bonus sebesar 4,07. Pada variabel Pengembangan Karir, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah kebijakan organisasi sebesar 4,28, sedangkan indikator terendah adalah prestasi kerja sebesar 4,04. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan, indikator kreativitas

memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,39, sedangkan kepemimpinan memiliki rata-rata terendah sebesar 3,84.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan berada pada kondisi yang cukup baik. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, terutama bonus dalam variabel kompensasi, prestasi kerja dalam pengembangan karir, dan kepemimpinan dalam kinerja karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 41 butir pernyataan yang terdiri atas 12 butir Kompensasi, 14 butir Pengembangan Karir, dan 15 butir Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung berada pada rentang 0,402 sampai 0,641 dan lebih besar daripada r tabel sebesar 0,276. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Kompensasi sebesar 0,770, Pengembangan Karir sebesar 0,778, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,781. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,662, sedangkan Pengembangan Karir sebesar 0,722. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pada uji multikolinearitas, Kompensasi dan Pengembangan Karir masingmasing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,978 dan VIF sebesar 1,022. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,342 untuk hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dan 0,088 untuk hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antarvariabel memenuhi asumsi linearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji koefisien Regresi dan Uji t Parsial
Coefficients^a

Coefficients					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1 (Constant)	5.408	7.455		.725	.472
Kompensasi (X ₁)	.735	.114	.620	6.437	.000
Pengembangan Karir (X ₂)	.346	.097	.342	3.550	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 5,408 + 0,735X_1 + 0,346X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 5,408 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi dan Pengembangan Karir dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 5,408. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,735 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,735 satuan dengan asumsi Pengembangan Karir tetap.

Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,346 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,346 satuan dengan asumsi Kompensasi tetap. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga peningkatan Kompensasi dan Pengembangan Karir memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada tabel 2, hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,437 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan premi dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, maka motivasi serta semangat kerja dapat meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan secara layak dan adil dapat mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sutrisno dan Rahmawati yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator premi memperoleh skor rata-rata tertinggi, sedangkan bonus memperoleh skor rata-rata terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun persepsi terhadap kompensasi secara umum baik, perusahaan masih dapat memberikan perhatian lebih terhadap aspek bonus agar sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan semakin optimal.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada tabel 2, hasil uji t menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar 3,550 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Program pengembangan karir dapat memberikan motivasi karena karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman, mengikuti pelatihan, serta memperoleh peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Sriathi yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator kebijakan organisasi memiliki skor tertinggi sebesar 4,28, sedangkan prestasi kerja memiliki skor terendah sebesar 4,04.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan organisasi mengenai pengembangan karir telah dipersepsikan cukup baik oleh responden, tetapi perusahaan tetap perlu memperhatikan bagaimana prestasi kerja digunakan sebagai dasar dalam pengembangan karir.

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, berikut hasil uji F pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311.945	2	655.972	31.092	.000 ^b
	Residual	1012.683	48	21.098		
	Total	2324.627	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Kompensasi (X₁)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,092 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel sebesar 3,190 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ketiga diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.546	4.593

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Kompensasi (X₁)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,564 dan Adjusted R Square sebesar 0,546. Dengan demikian, Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 45,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi, tetapi juga melalui pengembangan karir. Kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai perkembangan profesional. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama dapat membentuk kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Pramudya, Sapta, dan Rihayana (2022) menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi, Sapta, dan Rihayana (2022) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu mempertahankan sistem kompensasi yang layak sekaligus memperkuat program pengembangan karir. Pengembangan jalur karir yang jelas, kesempatan pelatihan, penghargaan terhadap prestasi kerja, serta kebijakan promosi yang transparan dapat menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA KCP Metro Jababeka Cikarang Selatan Bekasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kemampuan, pelatihan, pengalaman, serta peluang karir yang lebih baik dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya. Secara simultan, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 54,6% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut

mampu menjelaskan 54,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan pemberian kompensasi yang layak dan adil serta meningkatkan program pengembangan karir secara terencana untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bank BCA KCP Metro Jababeka Cikarang Selatan Bekasi yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner serta kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan dukungan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Ardiana, I. (2018). Pengaruh stres kerja dan jenjang karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya. *Jurnal Universitas 45 Surabaya*, 204–215.
- Aziz, F. (2021). *Kinerja karyawan: Konsep penilaian kinerja*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Puskesmas 1 Seririt. *EMAS*, 3(3), 71–90.
- Farchan, F. (2016). Teknikal manajemen sumber daya manusia strategik: Sebuah paradigma pengukuran kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 42–62.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kahpi, H. A. A. d. S. D. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4).
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khuzaimah, S., & Rifqi, A. (2017). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1, 667–679.
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2017). Human resource management (15th ed.). Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Pramudya, I. W. A., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. *EMAS*, 3(2), 46–54.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149–167.
- Rahmasari, N. P. F. (2020). *Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya)* [Skripsi, UPN Veteran Jawa Timur].
- Septiani, Sisca. (2023). *Manajemen kompensasi*.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., dkk. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Soehardi, D. V. L., Asir, M., Adnyana, I. P. A., Mukhtadi, M., Wance, M., Satria, F., Maulida, E., Pratiwi, R., Arifianto, F., Kurniawati, D., Adi, A., & Larasati, R. A. (2021). *MSDM berbasis kinerja optimal*. CV. Media Sains Indonesia.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 283–295.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja ahli perusahaan jasa konstruksi di Provinsi Jambi. *Economics: Journal of Economics and Business*, 1, 213–222.