

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya permasalahan terkait kinerja berdasarkan data pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung, yang menunjukkan masih adanya kinerja yang berada dibawah kategori cukup. Tujuan penelitian ini adalah untuk menegtahui pengaruh kompensasi dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung dimana kompensasi dan perencanaan karir sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini sampelnya adalah 51 responden dari Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil uji dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dengan menggunakan uji T kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada perencanaan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan perencanaan kemajuan karir tiap karyawannya

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Perencanaan Karir