

PENGARUH KOMPENSASI DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUMBER DAYA MANUSIA PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO), BANDUNG

The Effect Of Compenttation and Career Planning on Human Resourches of PT. dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

¹⁾Putri Sijabat, ²⁾ Alex winarno. Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹⁾putrisijabat@student.telkomuniversity.ac.id, ²⁾ winarno@telkomuniversity.ac.id

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

ABSTRACT

This researches motivated by problems related to the performance of the employees of human resouches division of PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung who based on the data provided by there is still a performance that is under the adequate category

This research was conducted by PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung where compensation and career planning as the independent variable and employee performance as the dependent variable. This study aims to determine compensation, career planning, and employee performance of PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung and know how the effect of compensation and career planning on the performance of employees at PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung, both partially and simultaneously. In this study the sample was 51 respondents from the population of the human resources on of PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung. The sampling technique uses probability sampling. Data analysis method used is quantitative method through descriptive analysis, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the F test and T test.

Based on the test results and data analysis, it can be concluded that compensation and career planning simultaneously have a significant effect on employee performance. And by using the T-test compensation partially has a significant effect on employee performance, but career planning has no significant effect on employee performance. The results of this study are expected to be a consideration for PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung so as to improve the performance of employees who work at the company. Companies should consider providing compensation according to the workload provided. In addition, companies must also pay attention to the career advancement planning of each employee.

Keywords : Career Planning, Compentation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi bisnis yang berorientasi laba maupun organisasi non bisnis yang tidak berorientasi laba. Oleh karenanya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar organisasi dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya (Awadh & Saad, 2013:168).

Keefektifan organisasi merupakan perpaduan hasil kerja individu dan tim yang baik, pada tingkat keterampilan, kompetensi, komitmen dan perencanaan karir. Sebagai sebuah perusahaan milik negara PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki kompetensi inti dalam desain pesawat terbang, pengembangan dan pembuatan pesawat sipil maupun militer. Berdasarkan kompetensi inti tersebut, tentulah sumber daya manusia yang handal dan memiliki keahlian khusus sangat penting bagi PT Dirgantara Indonesia (persero) dalam mendukung kegiatan usahanya.

Kinerja sumber daya manusia PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. diukur berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan yang setiap bulannya diberikan penilaian oleh masing-masing kepala .

Panduan penilaian yang menjadi acuan penilaian kinerja karyawan diberitahukan oleh Kepala SDM melalui surat pemberitahuan kepada setiap Kepala yang ada di PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penilaian Kinerja Individu karyawan diberikan dalam beberapa kelompok sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.2 menyajikan hasil penilaian kinerja karyawan Tahun 2018 dan 2019 pada sumber daya manusia yang menjadi sumber data empiris dalam penelitian ini.

TABEL 1.1
DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2018 – 2019

Kategori	2018				2019			
	Jan-juni		Juli-Des		Jan-Juni		Juli-Des	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Butuh Perhatian	12	12%	5	5%	4	4%	13	13%
Cukup	21	20%	20	19%	11	11%	9	9%
Memuaskan	50	48%	52	50%	75	72%	71	68%
Sangat Memuaskan	20	19%	25	24%	13	13%	10	10%
Luar Biasa	1	1%	2	2%	1	1%	1	1%
Total	104	100%	104	100%	104	100%	104	100%

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa pada periode januari-juni 2018 masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang targetkan, yaitu ada sebanyak 32 % karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian masing-masing sebesar 20% dan 12%. Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan menargetkan kinerja minimal setiap karyawan adalah pada kategori Memuaskan.

Pada periode kedua tahun 2018 yaitu bulan juli-desember 2018, kondisi masih belum mengalami perubahan yang signifikan, karena ada sebanyak 24% karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian yaitu masing-masing 19% dan 5%.

Pada periode januari-juni 2019 masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang targetkan, yaitu ada sebanyak 15 % karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian masing-masing sebesar 11% dan 4%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pada periode juni-desember 2019 masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang targetkan, yaitu ada sebanyak 22 % karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian masing-masing sebesar 9% dan 13%. Dimana pada periode ini yang mnedapatkan butuh perhatian mengalami kenaikan sebesar 13%.Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan menargetkan kinerja minimal setiap karyawan adalah pada kategori Memuaskan. Target kinerja karyawan minimal pada kategori Memuaskan tersebut tertuang dalam rencana kerja semester perusahaan yang dijabarkan dalam program-program dan kegiatan yang melibatkan peran termasuk sumber daya manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa Belum terpenuhinya target kenerja karyawan pada SDM tersebut dan menunjukkan adanya permasalahan yang harus dicarikan faktor penyebabnya. Beberapa faktor penyebab yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan tersebut menjadi penting untuk diteliti supaya

perusahaan dapat melakukan perbaikan kinerja karyawan sebagaimana tuntutan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tersebut perlu dikaji lebih mendalam supaya perusahaan dapat mengatasi hambatan yang menjadi penyebabnya dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti apa penyebab tidak meningkatnya kinerja karyawan terhadap permasalahan tersebut. Penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Perencanaan karier Terhadap kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana gambaran kompensasi yang berlaku pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung ?
- 2) Bagaimana perencanaan karier pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung?
- 3) Bagaimana Kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh kompensasi dan perencanaan karier terhadap kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung baik pengaruh parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui gambaran kompensasi yang berlaku pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung
- 2) Mengetahui gambaran perencanaan karier pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung
- 3) Mengetahui gambaran Kinerja Karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung.
- 4) Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan perencanaan karier terhadap Kinerja Karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung baik pengaruh parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah(2016:206) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.1 Dimensi Kinerja Karyawan

Anwar Edison & Komariyah, (2016) dimensi kinerja karyawan dapat diklasifikasikan dalam lima jenis sebagai berikut:

a. Target

Target adalah tingkat target yang harus dicapai, tingkat tantangan dan kerealistisan, tingkat kualitas yang dihasilkan, tingkat kepuasan hasil kerja. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan. Dengan meliputi: fokus pada target, menantang dan realistis, memenuhi kualitas, pelanggan (internal/eksternal) puas akan kuantitas yang dihasilkan.

- b. **Kualitas**
Kualitas adalah tingkat kesesuaian kualitas dengan prosedur, tingkat komitmen anggota terhadap kualitas, dan tingkat kejelasan prosedur terhadap kualitas. Kualitas menjadi faktor penting dalam kinerja, sebab kualitas yang dihasilkan adalah salah satu dimensi yang menjadi kekuatan di dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Dengan indikator-indikator meliputi: kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang pencapaian kualitas, pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan
- c. **Waktu**
Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu menjadi penting, karena kepastian distribusi sangat dipengaruhi ketepatan waktu yang pada akhirnya membuat kepercayaan pelanggan. dalam penilaian kinerja meliputi pekerjaan selesai tepat waktu, tingkat kepuasan terhadap penyelesaian pekerjaan, dan tingkat komitmen anggota terhadap ketepatan waktu.
- d. **Taat asas**
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu tapi juga harus dilakukan dengan tingkat kebenaran dalam proses dan tingkat transparansi dan pertanggungjawabannya

2.4 Kompensasi

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016 : 154) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya dalam bentuk normatif dan kebijakan.

2.4.1 Dimensi Kompensasi

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016 : 154), dimensi kompensasi dapat diklasifikasikan dalam lima jenis sebagai berikut:

- a. **Kompensasi Normatif**
Kompensasi normative adalah kompensasi minimum yang harus diterima dan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Terdiri dari gaji/upah (termasuk didalamnya gaji atau upah pokok, tunjangan tetap), tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/keagamaan.
 - 1) **Upah/gaji**
Adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 94, disebutkan bahwa, “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Sedangkan upah/gaji minimum, berdasarkan Permen No. 7 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 1, “Upah minimum adalah upah bulanan yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman”.
 - 2) **Komponen tetap**
Komponen tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran
- b. **Kompensasi Kebijakan**
Adalah kompensasi yang didasari kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional (tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya atau diatur oleh perjanjian-perjanjian khusus), komponen tidak tetap (kompensasi yang diterima diluar ketentuan upah atau gaji minimum), dan liburan (dilakukan dalam sekali dalam setahun yang sangat bermanfaat untuk membangun kebersamaan)
 - 1) **Tunjangan profesional**
Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada pra ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus. Biasanya para ahli atau spesialis ini, selain mendapatkan kompensasi secara finansial yang cukup besar, mendapatkan rumah,, kendaraan, dan lain sebagainya.
 - 2) **Tunjangan tidak tetap**
Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima di luar ketentuan “upah/gaji minimum.” Tunjangan ini dipengaruhi kehadiran. Jika tidak hadir dalam bekerja, karyawan yang bersangkutan tidak menerimanya. Misalnya uang makan, uang transport, dan uang kehadiran.
 - 3) **Kesehatan**
Merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dan, diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS)
 - 4) **Insentif**
Adalah bentuk kompensasi di luar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan. Misalnya karena keberhasilannya dalam

mencapai target atau karena perusahaan mencapai laba tahunan dengan membagi jasa produksi, termasuk insentif tahunan.

5) Liburan

Biasanya dilakukan sekali dalam setahun, baik untuk karyawan sendiri maupun bersama keluarga. Kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan.

2.5 Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang seorang karyawan di suatu perusahaan meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan. Pengertian karir menurut (Sedarmayanti, 2016:145) mengatakan bahwa karir merupakan rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentrangan, dan arti dalam hidup seseorang.

2.5.1 Dimensi Perencanaan Karir

Menurut Noor Fuad & Gofur Achmad (2009) secara garis besar, perencanaan karir jabatan terdiri dari dua kelompok yakni:

a. Pola karir

Urutan karir berdasarkan bidang serumpun yang harus dilalui oleh seorang karyawan. Idealnya, seorang karyawan dengan latar belakang ilmu manajemen sumber daya manusia berada di *Human Resource Department*. Ini berarti bahwa hal yang harus diperhatikan pada perencanaan pola karir adalah pembagian keahlian berdasarkan rumpun bidang yang dibuat. Pola karir merupakan urutan karir berdasarkan bidang serumpun yang harus dilalui oleh seorang karyawan. Hal yang harus diperhatikan pada perencanaan pola karir adalah pembagian keahlian berdasarkan rumpun bidang yang dibuat.

b. Jalur karir

Menurut (Fuad & Ahmad, 2009) Kebijakan tersebut adalah kebijakan di suatu perusahaan mengenai penggolongan, kebijakan mengenai jenjang jabatan structural, atau kebijakan mengenai fungsional perusahaan, kebijakan mengenai hasil penilaian (*assessment*) kinerja dan aktivitas karyawan, serta kebijakan mengenai waktu yang ditetapkan untuk jalur karir itu masing masing.

2.6 Hubungan antara Kompensasi dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama. Dapat disimpulkan bahwa kenaikan kompensasi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

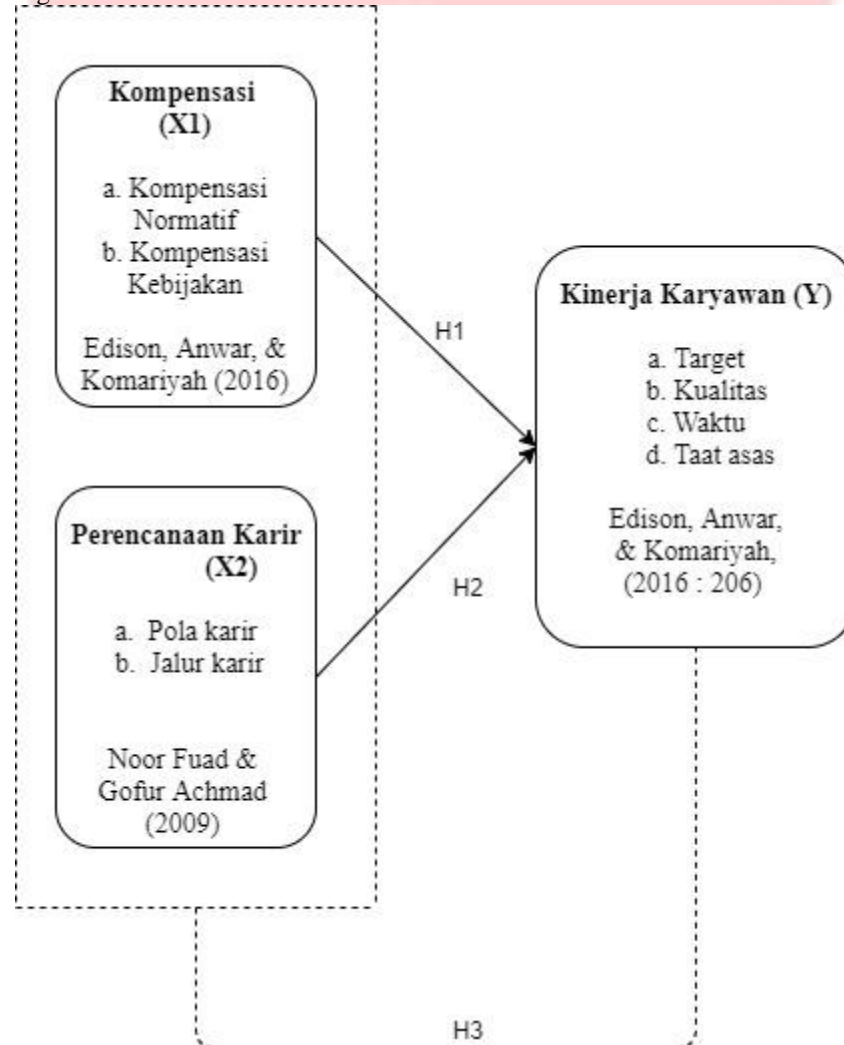
2.6.2 Pengaruh Perencanaan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Umar (2015) mendapatkan hasil, Perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Perencanaan karir cenderung mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.

2.7 Kerangka Pemikiran

kompensasi dibagi menjadi kompensasi normatif dan kebijakan, perencanaan karir jabatan terdiri dari dua kelompok yakni: Pola karir dan jalur karir. Dimana pola karir merupakan Urutan karir berdasarkan bidang serumpun yang harus dilalui oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai berikut Dalam penilaian kinerja karyawan terhadap beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Kinerja terdiri dari lima target yaitu penyelesaian tugas pada waktunya, kualitas, waktu.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, maka penulis menyusun kerangka pemikiran seperti yang dijabarkan pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah dalam suatu penelitian, rumusan masalah biasanya sudah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2016:63). Dari teori yang telah dijabarkan maka hipotesis penelitian ini adalah :

Ha1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

Ha2 : Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

Ha3 : Kompensasi dan perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan hubungan kausal dimana satu variabel menyebabkan perubahan variabel lainnya tanpa ada kemungkinan akibat sebaliknya (Indrawan & Yaniawati, 2014 : 51). Jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non probability sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel output atau variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97). Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y). Kinerja (Y) diuraikan menjadi target, kualitas, waktu dan taat asas. Variabel independen disebut juga variabel bebas, yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014:96). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan oleh peneliti adalah Kompensasi (X1) yaitu kompensasi normative dan kompensasi kebijakan dan Perencanaan karir (X2) yaitu pola karir dan jalur karir

Skala pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ini, nilai variabel dapat dinyatakan dalam bentuk angka, maka akan menjadi lebih akurat dan efisien. Dalam penelitian ini menggunakan skala-pengukuran Likert dengan cara objek diminta untuk menyatakan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap sebuah pertanyaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang terdiri dari 32 item pernyataan kepada 51 responden Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung. Hasil kuisioner telah terkumpul dan diolah dengan menggunakan aplikasi *software IBM (SPSS) 22.0 for windows*. Hasil regresi linier berganda memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut dijelaskan secara lebih rinci:

4.1.1 Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan berada pada posisi baik dengan jumlah skor 2176 dari skor ideal 3060 atau rata-rata presentase skor 71%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung memiliki kinerja yang baik.

4.1.2 Analisis deskriptif variabel kompensasi (X1)

Variabel kompensasi (X1) secara keseluruhann berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari variabel kompensasi (X1) yang mendapatkan jumlah skor 1968 dari skor ideal 2805 atau rata-rata presentase skor 70%. Demikian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung berada dalam kategori baik. Yang artinya kompensasi yang diberikan pada karyawan sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung sudah baik. Dari 11 pernyataan yang memperoleh nilai paling tinggi adalah pernyataan item nomor 1 yaitu upah yang diterima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah yang memperoleh presentase nilai 80% yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah baik. Dan pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan item nomor 11 yaitu Setiap tahun melakukan liburan bersama seluruh karyawan yang memperoleh presentase nilai 47 % dan termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan kebijakan tersebut tidak diwajibkan dan hanya beberapa kepala yang menerapkan kompensasi tersebut.

5 Analisis deskriptif variabel perencanaan karir (X2)

Variabel perencanaan karir (X2) mendapatkan jumlah skor 702 dari skor ideal 1020 atau rata-rata presentase skor 69% . Demikian dapat dilihat bahwa perencanaan karir pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung berada dalam kategori baik. Dari 8 item pertanyaan yang memperoleh nilai presentase paling

tinggi adalah pernyataan item nomor 7 yaitu memiliki prospek kemajuan karir akan terencanaannya karir untuk bekerja keras. Yang memiliki presentase nilai 80% dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki kesempatan akan kemajuan karirnya jika bekerja keras. Dan pernyataan yang memiliki presentase nilai terendah adalah pernyataan nomor 1 yang memiliki presentase nilai sebesar 61% yang masuk kategori dalam cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sumber daya manusia tidak didominasi dari latar belakang yang sama dalam kompetensi

4.2 Uji Validitas.

Untuk menguji instrument dari kuisisioner, peneliti telah mengambil sampel berjumlah 51 responden. Nilai r_{tabel} sebesar 0,276. Artinya data akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,276$. Berikut adalah tabel hasil uji validitas terhadap 51 responden yang dilakukan peneliti:

TABEL 4.1

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Indikator	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
KK1	1	0,276	0,685	VALID
KK2	2	0,276	0,750	VALID
KK3	3	0,276	0,812	VALID
KK4	4	0,276	0,617	VALID
KK5	5	0,276	0,762	VALID
KK6	6	0,276	0,761	VALID
KK7	7	0,276	0,829	VALID
KK8	8	0,276	0,771	VALID
KK9	9	0,276	0,667	VALID
KK10	10	0,276	0,836	VALID
KK11	11	0,276	0,624	VALID
KK12	12	0,276	0,833	VALID
KK13	13	0,276	0,726	VALID

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel. 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa semua koefisien validitas variabel kinerja karyawan (Y) pada masing masing pernyataan bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat digunakan sebagai item variabel Y.

TABEL 4.2

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Indikator	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
KOM1	14	0,276	0,309	VALID
KOM2	15	0,276	0,547	VALID
KOM3	16	0,276	0,668	VALID
KOM4	17	0,276	0,330	VALID
KOM5	18	0,276	0,629	VALID
KOM6	19	0,276	0,342	VALID

KOM7	20	0,276	0,528	VALID
KOM8	21	0,276	0,573	VALID
KOM9	22	0,276	0,687	VALID
KOM10	23	0,276	0,721	VALID
KOM11	24	0,276	0,661	VALID

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel. 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa semua koefisien validitas variabel kompensasi (X1) pada masing masing pernyataan bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat digunakan sebagai item variabel X1.

TABEL 4.5
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PERENCANAAN KARIR (X2)

Indikator	Item	R table	R hitung	Keterangan
PK1	25	0,276	0,693	VALID
PK2	26	0,276	0,668	VALID
PK3	27	0,276	0,771	VALID
PK5	28	0,276	0,634	VALID
PK6	29	0,276	0,593	VALID
PK7	30	0,276	0,836	VALID
PK8	31	0,276	0,785	VALID
PK9,	32	0,276	0,787	VALID

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel. 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa semua koefisien validitas perencanaan karir (X2) pada masing masing pernyataan bernilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat digunakan sebagai item variabel X2.

4.3 Uji Reliabilitas

Suatu uji reliabilitas dikatakan baik/reliabel apabila koefisien reliabilitasnya $\geq 0,6$ dan tidak layak jika koefisien reliabilitasnya nol ($r=0$). Item pertanyaan pada kuesioner yang dinyatakan valid selanjutnya diuji reliabilitasnya sesuai *Alpha Cronbach*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang tertera pada Table 3.5:

TABEL 4.6
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Alpha' Cronbach	Alpha' Cronbach Variabel	N of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,769	13	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,6	0,730	12	Reliabel
Perencanaan Karir (X2)	0,6	0,776	9	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa variabel kinerja karyawan, kompensasi, dan perencanaan karir memiliki alpha Cronbach $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner tersebut mempunyai reabilitas yang dapat diterima.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji data yang telah dikumpulkan, untuk mengetahui apakah data yang ada dapat memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan teknik analisis yang di terapkan pada penelitian ini atau tidak (Wagiran, 2013:339).

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2014:321) mengatakan uji normalitas bertujuan mengetahui data variabel yang akan dihasilkan pada persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual.

Gambar di atas merupakan grafik normal *probability plot* yang menjelaskan bahwa data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal.hal ini dapat dilihat bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2017: 142) multikolinearitas sering kali menjadi fenomena statistik dimana dua variabel bebas atau lebih dalam model regresi berganda sangat berhubungan. Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Sunjoyo *et al*, 2013:65).Menurut Priyatno (2012: 152), untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu :

1. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≤ 10
2. Mempunyai angka Tolerance $\geq 0,1$

TABEL 4. 7
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS,
UJI REGRESI LINIER BERGANDA DAN UJI T

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,616	2,452		1,475	0,147		
	X1	0,463	0,093	0,517	4,996	0,000	0,485	2,063
	X2	0,420	0,104	0,417	4,025	0,000	0,485	2,063

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

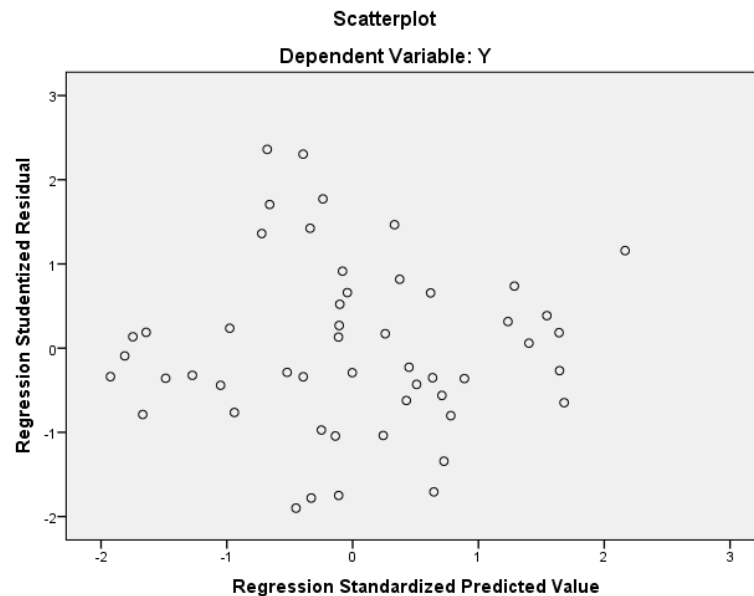
Terlihat dari tabel diatas menyatakan bahwa tiap variabel dalam model ini tidak terjadi multikoliniearitas karena dibuktikan dengan seluruh variabelnya memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nila VIP lebih kecil dari 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heterokedastisitas (Sunjoyo *et al*, 2013:69). Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu dengan Grafik Scatterplot.

Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola yang jelas atau titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan bantuan SPSS 22.0 didapatkan hasil pengolahan data sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwamodel regresi diatas ini layak digunakan dalam pengujian karena terbukti bahwa terlihat titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Indrawati (2015:188), analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak atau bersamaan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak atau bersamaan. Nilai R yang dihasilkan berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat.

< 0,20	:	tidak ada korelasi
0,20 -	:	korelasi rendah
<0,40		
0,40 -	:	korelasi sedang
<0,70		
0,70 -	:	korelasi tinggi
<0,90		
0,90 - <	:	korelasi tinggi sekali
1,00		
1,00	:	korelasi sempurna

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regres linear berganda (*multiple regression*), yang persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.4, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 3,616 + 0,463X_1 + 0,420X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 3,6156, ini menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel kompensasi (X_1), perencanaan karir (X_2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 3,616, dengan kata lain, jika kompensasi (X_1), perencanaan karir (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 3,616
2. Koefisien $X_1 = 0,463$. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung, jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,463.
3. Koefisien $X_2 = 0,420$. Ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung, jika variabel perencanaan karir ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,420.

4.2.4 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kegunaan dari uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel kompensasi (X_1) pengembangan karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis yang akan diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh dari kompensasi dan perencanaan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bisnis dan Pemasaran PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung. Hipotesis Statistik sebagai berikut :

$$H_0: \rho_1 = \rho_2 = 0$$

Artinya: Kompensasi dan perencanaan karir secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

$$H_3 : \rho_1 = \rho_2 \neq 0$$

Artinya: Kompensasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

TABEL 4. 5

HASIL HIPOTESIS SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134347.162	2	67173.581	72.231	.000 ^b
	Residual	44638.995	48	929.979		
	Total	178986.157	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 72,231 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($72,231 \geq 3,19$) dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (X_1) dan perencanaan karir (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung. Besarnya pengaruh kompensasi (X_1) dan perencanaan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat

dilihat dari koefisien determinan (K) sebesar 75,1 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2013:98), pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam mengerangkan variasi variabel dependen. Jadi uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara terpisah (parsial) dari masing-masing variabel bebas Kompensasi (X1) dan Perencanaan karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang akan diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

Hipotesis Statistik :

a. $H_0: \rho_1 = 0$

Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bisnis dan Pemasaran PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

b. $H_1: \rho_1 \neq 0$

Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bisnis dan Pemasaran PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

c. $H_0: \rho_2 = 0$

Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara perencanaan karir kinerja karyawan pada Bisnis dan Pemasaran PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

d. $H_2: \rho_2 \neq 0$

Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung

Berdasarkan tabel 4.4 terdapat hasil uji T yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Karena $t_{hitung} (4,996) \geq t_{tabel} (2,00958)$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_n diterima. Hal ini dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi (Y) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan

$t_{hitung} (4,025) \geq t_{tabel} (2,00958)$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_n diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X1) dan perencanaan karir (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

TABEL 4. 6

UJI KOEFESIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.751	.740	30.49556	1.952

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan Peneliti Dengan SPSS 22.0, 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,866 dan nilai R² sebesar 0,751. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Indonesia. Cara menghitung R² menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,751 \times 100\% \\ &= 75,1\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 75,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan kinerja karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 75,1%. Sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "PENGARUH KOMPENSASI DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUMBER DAYA MANUSIA PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO), BANDUNG", dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung secara keseluruhan berada pada posisi baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik dan telah sesuai standar kantor.
- kompensasi kompensasi yang diberikan pada karyawan sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung secara keseluruhan sudah baik. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui mendapatkan kompensasi yang sesuai standar
- Perencanaan karir pada sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesempatan dalam pertumbuhan karirnya jika bekerja dengan keras.
- Kompensasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan perhitungan perhitungan yaitu $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($72,231 \geq 3,19$). Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,996 \geq 2,00958$) dan .. Perencanaan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,0252 \geq 0,0958$)

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data pada penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan sumber daya manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung, maka dapat diajukan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kompensasi yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan item nomor 11 yaitu Setiap tahun melakukan liburan bersama seluruh karyawan yang memperoleh presentase nilai 47 % dan termasuk dalam kategori tidak baik. Peneliti memberikan saran yaitu adanya pemberian liburan bersama seluruh karyawan untuk meningkatkan solidaritas dan komunikasi antar karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik.

- b. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel perencanaan karir yang memiliki pernyataan dengan presentase nilai terendah adalah pernyataan nomor 1 sebesar 61% yang masuk kategori dalam cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sumber daya manusia tidak didominasi dari latar belakang yang sama dalam kompetensi.

5.2.2 Bagi Akademisi

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain selain kompensasi dan perencanaan karir agar memperoleh hasil yang bervariasi serta dapat memperkaya teori yang diteliti pada peneliti selanjutnya
2. Objek penelitian dan ruang lingkup yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda pula, oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas objek penelitian.
3. Menggunakan teknik analisis berbeda dari yang digunakan oleh peneliti, seperti kualitatif, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Dito, & L. (2010). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening . *Doctoral dissertation UNIVERSITAS DIPONEGORO*.
- arif, M. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compesation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of Management Info Vol 6 No 1, 17-21*.
- Bachri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Bandung: ANDI.
- Diyawan, N. A. (2019). Pengaruh Perencanaan KARir dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur . *Uin Sunan Ampel Surabaya*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya Manusia strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Efriyaningsih, M. E. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung*.
- Firmandari, N. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi, 9(1)*, 2014.
- Fuad, N., & Ahmad, G. (2009). In *Integrated Human Resourches Development* (p. 132). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gurawan Dayona, & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Employww ENGagement di PT. Andalan Finance Indonesia. *E-Jurnal STIE INABA 15 (2)*, , 1-23.
- Hameed, M. A., Ramzan, M., Hafiz, M., & Zubair, K. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No.2*.
- Hassan, S. (2016). Impact of HRM Practices on Employee's Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences vol 6, 15-22* .
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Desember, 171-180*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .

- kurniawan, R., Yaniawati, & Poppy. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- lasut, e. e., lengkong, v., & ogi, i. W. (n.d.). Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia, dan masa kerja (studi pada dinas pendidikan sitaro. *E.E. Lasut., V.P.K. Lengkong., I.W.J. Ogi, Analisis Perbedaan Kinerja*.
- Miner, J. (2009). In Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (pp. 11-12). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurchayani, N. M., & Adnyan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5*.
- Posuma, C. O. (n.d.). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *2013 Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, 654.
- PT. Dirgantara Indonesia (Persero). (n.d.). *Corporate Overview*. Retrieved from PT. Dirgantara Indonesia (Persero): <https://www.indonesian-aerospace.com>
- PT. Dirgantara Indonesia (Persero). (n.d.). *Organizational Structure*. Retrieved from PT. Dirgantara Indonesia (Persero): <https://www.indonesian-aerospace.com>
- Purnomo, A. E., & Sulistyastuti, D. R. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk administrasi publik*. Yogyakarta : Pustaka Peajr.
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services. *Business and Entrepreneurial Review Vol.18, No.2, October 2018*, 177-186.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 13(1),*, 40-45.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dengan SPSS Edisi 2*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. Bandung: Salemba Empat.
- Septiana, V. A. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang*.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen, [S.l.]*, v. 3, n. 5, may 2014. ISSN 2302-8912.