

ANALISIS KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arif Marjuki

Universitas Raharja

Email: arif.marjuki@raharja.info

Article History

Received: 12-12-2024

Revision: 16-12-2024

Accepted: 16-12-2024

Published: 18-12-2024

Abstract. This research aims to analyze the influence of compensation, work experience and career development on employee performance. This type of research is quantitative research. Quantitative methods, viewed from the level of explanation, this research is associative research with a form of causal relationship. The sampling technique through total sampling makes all respondents from the population. The sample size was 40 respondents. Questionnaires are the main instrument for collecting primary data. Data analysis in this study used validity tests, reliability tests, F tests, coefficient of determination (R^2) tests and t tests. Based on simultaneous research results, compensation, work experience and career development have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, partially the research results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work experience has an insignificant negative effect on employee performance. Career development has a positive and significant effect on employee performance. Analysis of the Adjusted R Square value is proven to be 68.8%.

Keywords: compensation, work experience, career development, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Teknik pengambilan sampel melalui total sampling menjadikan seluruh responden dari populasi. Adapun jumlah sampel adalah 40 responden. Kuesioner merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis nilai *Adjusted R Square* terbukti sebesar 68,8%.

Kata Kunci: kompensasi, pengalaman kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan

How to Cite: Marjuki, A. (2024). Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 3010-3020. [10.54373/ifjeb.v4i6.2367](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i6.2367)

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin kompetitif dalam perkembangan bersaing ketat mencapai tujuan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat dimanfaatkan sebagai cara usaha untuk meraih keberhasilan. Setiap perusahaan bisnis menginginkan untuk memiliki kinerja keuangan yang baik supaya perusahaan dapat bertumbuh, berkembang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia sebagai aset krusial bagi suatu perusahaan, yang beradaptasi perubahan tren baru lebih memungkinkan untuk berinovasi (Nugraha et al., 2024), karena dalam proses pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kinerja.

Dimensi kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran ataupun tujuan yang ditetapkan (Kurnia & Fauzan, 2022). Kinerja karyawan selalu menjadi perihal penting manajemen organisasi. Satu masalah seperti yang terjadi di PT. Pegadaian Kantor Tangerang masih ada terdapat standar kinerja yang belum terpenuhi. Logo pegadaian adalah timbangan keadilan, dengan motto “mengatasi masalah tanpa masalah”. Pegadaian memiliki tiga lini bisnis diantaranya diantaranya pinjaman gadai, pinjaman non-gadai dan layanan jasa. Kinerja adalah suatu tingkatan hasil pencapaian yang sesuai target manajemen karena telah melaksanakan suatu program mencapai sasaran, perwujudan misi, visi organisasi dari strategi yang telah direncanakan (Hutabarat, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil karyawan yang menunjukkan karakteristik tertentu yang berlainan hasil pekerjaan antara yang memiliki kinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah (Pambudi et al., 2022). Kinerja karyawan menjadi perihal sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Perusahaan berkembang memerlukan dapat berinovasi (Kusumawardhani et al., 2024) menjadi kunci untuk mengembangkan perusahaan (Prमितasari, 2024).

Fenomena belum semua karyawan memiliki semangat kerja maupun ketrampilan yang sesuai harapan perusahaan. Kemajuan teknologi yang pesat (Wahyono et al., 2023) memerlukan kedinamisan agar interaksi baik dalam perusahaan (Kusumawardhani 2023) dalam memanfaatkan sinergi perusahaan (Setianti et al., 2024). Oleh sebab itu perusahaan memerlukan sinergi, kemampuan bekerja sama, membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya (Hutabarat, 2022).

Faktor yang dapat menarik minat karyawan bekerja optimal adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan bagi karyawan sebagai balasan untuk kinerja yang sudah dilakukan di perusahaan dalam bentuk uang atau berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya (Dewa & Yunior, 2024). Kompensasi adalah sesuatu yang

diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan, dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung (Purnawati et al., 2019). Kompensasi diberikan dalam rangka merangsang dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Pratama et al., 2024).

Pengalaman kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau sebaliknya. Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya keterampilan, kurangnya inisiatif dalam bekerja atau oleh karena karyawan baru memiliki sedikit pengalaman, terutama yang baru saja lulus, karena pandemi mengurangi jam pelatihan. Pengalaman kerja adalah proses pembelajaran, penambahan pengetahuan, potensi karya selama masa kerja dalam memahami tugas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pengalaman seseorang yang semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir dan sikap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Purnawati et al., 2019).

Faktor yang dapat menarik keinginan karyawan selalu giat untuk bekerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu kesempatan dari suatu organisasi sebagai gambaran tanggung jawab perusahaan agar pekerja atau karyawan terdorong mengembangkan potensi dirinya ke jenjang arah yang lebih maju. Pengembangan karir merupakan suatu stimulus yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menarik talenta dari luar, dan mempertahankan talenta karyawan terbaik yang dimiliki perusahaan (Rialmi & Patoni, 2020). Pengembangan karir merupakan unsur pembinaan yang memiliki peranan dan aspek yang menentukan dalam penilaian kinerja suatu organisasi (Purwadisastra et al., 2024).

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian, dengan mempergunakan angka-angka sebagai indikator variabel penelitian. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi sejauh mana analisis pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Data yang diperlukan, dikumpulkan dengan susunan kuesioner untuk alat yang dipergunakan dalam melakukan survei. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner disebarkan melalui *google* formulir secara *online* dengan rangkaian variabel untuk masing-masing kuesioner wajib memilih satu respon melalui metode skala *likert* sebagai alat ukur. Kuesioner yang telah diisi kemudian dikumpulkan peneliti untuk diolah lebih lanjut

menggunakan metode yang telah ditentukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian Kantor Tangerang. Sampel penelitian melibatkan karyawan berjumlah 40 responden. Uji coba data yang peneliti peroleh dalam pengolahan data tujuannya supaya mengetahui validitas, reliabilitas dari skala yang digunakan. Metode teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis statistik *multiple linear regression*. Pengujian hipotesis ini menggunakan alat uji signifikansi parameter individual yaitu uji statistik t dan bersamaan dengan itu melakukan uji F agar perlu diketahui uji koefisien determinan (Hutabarat, *et al.*, 2024). Analisis secara kuantitatif dengan bantuan alat statistik penelitian yang dilakukan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* versi 26.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas ini untuk mengetahui kuisisioner penelitian valid atau tidak valid. Pertama, hasil Sig. (*2-tailed*) setiap variabel harus dibawah 0,05. Kedua, Rhitung > dari Rtabel (Laksmono *et al.*, 2024). Setiap pernyataan memperoleh hasil Sig. (*2-tailed*) kurang dari 0,05. Maka hasil pengujian validitas penelitian yang diketahui bahwa setiap pernyataan pada masing-masing indikator variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memenuhi kriteria data valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *cronbach alpha*, supaya mengetahui reliabilitas pernyataan keseluruhan kuesioner. Bertujuan untuk dapat mengetahui reliabilitas pernyataan dalam keseluruhan kuesioner penelitian. Hasil uji reliabilitas penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	.772	Reliabel
Kompensasi (X₁)	.699	Reliabel
Pengalaman Kerja (X₂)	.795	Reliabel
Pengembangan Karir (X₃)	.639	Reliabel

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan *cronbach alpha* masing-masing untuk kompensasi sebesar 0,699 sedangkan pengalaman kerja yakni 0,795 untuk pengembangan

karir diketahui 0,639 dan kinerja karyawan yakni 0,772. Hasil uji telah menunjukkan *cronbach alpha* untuk variabel dalam penelitian $\geq 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* maka dinyatakan reliable (Prमितasari, 2024).

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui data residual regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Hutabarat, 2022).

Tabel 2. Uji Normalitas

	Sig	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Normal

Penelitian ini memperoleh nilai *unstandardized* residual yang memiliki nilai *asympt. Sig (2-tailed)* 0,200 nilainya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen atau bebas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.477	2.097
Pengalaman Kerja	.520	1.922
Pengembangan Karir	.578	1.730

Pengujian multikolinieritas ditemukan dalam penelitian bahwa nilai *tolerance* untuk kompensasi 0,477 dengan VIF 2,097. Pengalaman kerja nilai *tolerance* 0,520 dengan VIF 1.922. Sedangkan *tolerance* pengembangan karir 0,578 dengan VIF 1,730. Seluruh nilai VIF dari setiap variabel < 10 dan nilai *tolerance* > 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser Breusch-Pagan*. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model regresi supaya diketahui terjadi ketidaknyamanan dalam suatu varian pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya (Hutabarat et al., 2023).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
Kompensasi	.205
Pengalaman Kerja	.372
Pengembangan Karir	.158

Ketentuan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Penelitian nilai signifikan kompensasi menunjukkan hasil 0,205. Pengalaman kerja nilai Sig.0,372 dan pengembangan karir nilai Sig. 0,158. Probabilitas signifikansi penelitian lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan model persamaan yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Pengalaman Kerja
- X_3 = Pengembangan Karir
- e = Koefisien Pengganggu

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

	B	t	Sig
<i>(Constant)</i>	2.871		
Kompensasi	.701	5.616	.000
Pengalaman Kerja	-.066	-.618	.540
Pengembangan Karir	.216	2.041	.049
<i>R Square</i>			.712
<i>Adjusted R Square</i>			.688
<i>F Statistic</i>			29.681
<i>Sig</i>			.000

Berdasarkan tabel 5 persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 2,871 + 0,701X_1 - 0,066X_2 + 0,216X_3 + e$$

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut:

1. Model persamaan regresi diketahui mempunyai *coefficient* sebesar 2,871. Konstan sebesar 2,871 menunjukkan nilai konstanta, jika kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan sama dengan 2,871 dengan anggapan kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir tetap. Berdasarkan hasil tersebut akan dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan yakni sebesar 2,871 nilai dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.
2. Nilai *coefficient* regresi dari kompensasi sebesar 0,701 dan bernilai positif. Hal ini berarti ketika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0,701.
3. Nilai *coefficient* regresi dari pengalaman kerja sebesar -0,066 dengan nilai koefisien negatif menunjukkan apabila nilai variabel pengaruh pengalaman kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,066.
4. Nilai *coefficient* regresi dari pengembangan karir sebesar 0,216 dengan nilai koefisien positif. Hal ini berarti ketika pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0,216.

DISKUSI

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Perolehan t hitung kompensasi sebesar 5,616 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Arah koefisien regresi positif menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang dirasakan lebih tinggi, kinerja karyawan lebih menguntungkan, sedangkan ketika kompensasi yang dirasakan lebih rendah, kinerja karyawan akan kurang menguntungkan. Temuan yang sesuai dengan penelitian (Pratama, et al. 2024), (Pambudi, et al., 2022), (Sitompul & Simamora, 2021) dan (Purnawati, et al. 2019). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerjanya. Semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil data menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,540. Perolehan t hitung pengalaman kerja sebesar -0,618 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kinerja karyawan tidak secara signifikan oleh pengalaman kerja. Arah koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin lama atau banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka belum akan dapat menjamin kerjanya akan lebih baik. Hasil analisis data bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian (Kurnia & Fauzan, 2022).

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan tingkat signifikansi 0,049. Perolehan t hitung pengembangan karir sebesar 2,041 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir. Arah koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pengembangan karir yang dirasakan lebih tinggi, kinerja karyawan lebih menguntungkan, sedangkan ketika pengembangan karir yang dirasakan lebih rendah, kinerja karyawan akan kurang menguntungkan. Temuan yang sesuai dengan penelitian (Sugianto & Nur 2024) dan (Amavisca & Sukarno 2023).

Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan tingkat signifikansi 0,000. Perolehan uji F kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir sebesar 29,681 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir. Hasil bukti secara empiris menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang sesuai dengan penelitian (Purwadisastra et al., 2024).

Analisis Hasil Koefisien Determinasi R²

Hasil *R Square* diketahui sebesar 0,712. Perolehan hasil *Adjusted R Square* diketahui 0,688. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat sebesar 68,8% terhadap variabel bebas. Sedangkan sebagian lagi 31,2% disebabkan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diinterpretasikan ke dalam pembahasan yang telah diuraikan mengenai hubungan pengaruh antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari ketiga variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir yang dianalisis bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Tangerang. Kontribusi atau sumbangan kompensasi, pengalaman kerja, dan pengembangan karir dalam penelitian terhadap kinerja karyawan membuktikan perolehan hasil penelitian nilai *Adjusted R Square* sebesar 68,8%. Sehingga penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lainnya, terutama variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas model regresi penelitian.

REFERENSI

- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). J-MAS. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 9–14. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- Dewa, P., & Yuniur, K. (2024). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , WORK STRESS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT . PAWNSHOP REGIONAL OFFICE (KANWIL) 1 MEDAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . PEGADAIAN KANTOR WILAYAH PEND. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4388–4402.
- Hutabarat, M. I. (2020). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Pt. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(3), 2655–4399.
- Hutabarat, M. I. (2022). Pengaruh ROA, Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman di BEI. *Owner*, 6(1), 348–358. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.589>
- Hutabarat, M. I., Nasution, S., & Zalukhu, R. S. (2023). Influence Net Profit Margin , Sales Growth And Debt To Equity Ratio On Earning Per Share. *Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya*, 9(1), 15–22.
- Hutabarat, M. I., Widiyastuti, T., Duffin, & Ervina, N. (2024). Analysis of the Influence of the Ability to Prepare Financial Reports, Financial Literacy and Financial Inclusion on the Financial Performance of MSMES. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 5(2), 519–534. <https://doi.org/10.61194/ijtc.v5i2.1170>
- Kurnia, R. H., & Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja melalui Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNT Kabupaten Batanghari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1360. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.786>
- Kusumawardhani, T. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN, SOCIAL MEDIA MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN. *Jurnal Multimedia Dan Teknologi Informasi Volume*, 05(2), 100–106.
- Kusumawardhani, T., Hananuraga, R., Utomo, S. B., Hardian, A., & Setianti, Y. (2024). Analisis Pengaruh Digital Marketing, Komunikasi Pemasaran dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(5), 3091–3098. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1940>
- Laksmono, R., Toyib, M., Mardiah, A., Utomo, S. B., & Juliandri, D. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING , E-COMMERCE DAN PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA GENERASI MILENIAL. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business p-ISSN:*, 4(5), 2684–2695.
- Nugraha, A. R., Wahyono, D., Siregar, A., Setianti, Y., & Tampubolon, A. S. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Komunikasi Pemasaran dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 10(2), 297–303. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2332>
- Pambudi, M. A., Saptaria, L., & Mahaputra, A. P. (2022). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA 1 WILAYAH SUB II / I. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4).
- Pramitasari, D. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Auditor , Pengalaman Auditor dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *JEMSI*, 10(3), 1726–1731.
- Pratama, I. P. A., Wijaya, N. S., Dirga, I. G., & Arya, S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Work Experience And Compensation On Employee Performance. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis) Vol*, 03(9), 1480–1485.

- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . INDO BALI NEGARA. *Jurnal Prospek*, 1(2), 41–49.
- Purwadisastra, D., Jusup, S. M., Bakri, Setianti, Y., & Bilgies, A. F. (2024). Analisis Kompensasi , Pengalaman Kerja , dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(6), 3260–3267.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah , Jakarta Selatan. *Mandiri*, 4(2), 210–221.
- Setianti, Y., Suroso, Setiawan, H. A., Siregar, A., & Darmawan. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan , Komunikasi Pemasaran dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(2), 1404–1410.
- Sitompul, S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sugianto, E., & Nur, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI*, 10(3), 2110–2115.
- Wahyono, D., Windarto, G. J., Tulum, A., & Suprihartin, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Pemasaran, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Tingkat Loyalitas Pelanggan. *JEMSI*, 4(1), 1–9.