

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT THAMRIN BROTHERS SENTRAL YAMAHA BENGKULU

Doni Saputra Simanjuntak¹, Janusi Waliamin², Sintia Safrianti³

Universitas Prof Dr Hazairin, Bengkulu

Corresponding Author: jwaliamin@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

*Compensation,
Career Development,
Communication, Employee
Performance*

Article history:

*Received June 2025
Revised October 2025
Accepted October 2025*

The purpose of this study is to determine the extent to which compensation, career development, and communication influence employee performance at PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. This research is a quantitative study that employs an explanatory research approach. The data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. The population of this study consists of all 75 employees of the company. Data were analyzed using SPSS version 25 with multiple linear regression analysis, supported by the t-test and F-test to examine the partial and simultaneous effects of the variables. The results indicate that compensation has a significant effect on employee performance at PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Likewise, career development has a significant effect on employee performance, and communication also significantly affects employee performance. Furthermore, compensation, career development, and communication together have a simultaneous and significant effect on employee performance at PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu.

Pendahuluan

Dalam menjalankan sebuah organisasi, selalu ada individu yang berperan aktif dalam mencapai tujuan bersama. Mereka adalah karyawan yang berperan penting dalam mendorong perkembangan dan kesuksesan perusahaan. (Loliyani et al., 2023). Bagi organisasi, manajemen SDM mencakup semua aspek operasinya. ataupun yang lainnya (Yani et al., 2023). Organisasi harus proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan mendorong mereka untuk bekerja di bidangnya. Kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir, komunikasi, dan faktor lainnya. (Wahyudi et al., 2024),

Kompensasi merupakan bagian penghargaan berkaitan aspek ekonomi (Poluakan et al., 2019). Namun, seiring dengan munculnya pemahaman individu dipengaruhi sistem luas. meskipun organisasi memberikan hadiah (Manalu, 2018). (Surika, 2016) menyatakan kompensasi dihitung sebagai jumlah total insentif ditawarkan kepada staf oleh perusahaan bentuk apresiasi kontribusi mereka. Karena salah satu subjek sensitif interaksi pekerjaan ialah gaji. (Sangkaen et al., 2019) Dari berbagai pendapat yang ada, dapat disimpulkan Kompensasi, dapat berbentuk

gaji, bonus, atau insentif lainnya, adalah cara bisnis menunjukkan rasa terima kasih atas kerja keras personelnnya.

Selain kompensasi Pengembangan karir juga mempunyai arti diantaranya, (Sutrisno, 2017) Menyatakan pengembangan karir karyawan memiliki pemahaman jelas level tertinggi yang dapat mereka capai, selama mereka menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten. (Widodo, 2015) Dijelaskan bahwa terdapat perbedaan tanggung jawab antara individu dan organisasi dalam manajemen karir. Setiap organisasi perlu menyadari bahwa keberlangsungan dan kesuksesan di masa depan. (Sari, 2021). Tanpa SDM yang unggul, organisasi berisiko mengalami kemunduran dan kehilangan daya saing hingga akhirnya ditinggalkan. (Sutrisno, 2017). Dengan kata lain dapat tercipta nya pengembangan karir terhadap karyawan hal ini dapat menciptakan persepsi baik maupun buruk terhadap institusi. PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Komunikasi proses penyampaian informasi, ide, dengan tujuan pesan dapat dimengerti. Komunikasi memainkan peran penting dalam dunia kerja. (Ernika, 2016) organisasi perlu sistem komunikasi terbuka dalam hubungan kepegawaian. (Arni, 2017). Penting untuk dipahami bahwa komunikasi yang buruk dapat menimbulkan masalah, sementara komunikasi efektif meningkatkan, kerja sama. (Siagian, 2018). Kinerja adalah pelaksanaan tugas karyawan pekerjaan diberikan perusahaan. menurut (Uly & Waliamin, 2023) Kinerja karyawan hasil dicapai ditetapkan periode tertentu. Singkatnya, kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas. (Syahbet et al., 2023). Untuk mencapai kinerja karyawan sesuai target perusahaan, motivasi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya sangat diperlukan.

Tinjaun Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, dan kesempatan untuk berkembang (Rivai & Sagala, 2016). Dalam konteks perusahaan jasa otomotif seperti PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu, kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi tingkat turnover karyawan. Menurut Simamora (2018:442), kompensasi memiliki dua bentuk utama, yaitu kompensasi finansial langsung (seperti gaji, upah, bonus, insentif) dan kompensasi finansial tidak langsung (seperti tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, atau penghargaan nonmoneter). Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima sepadan dengan usaha yang mereka berikan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja meningkat. Teori yang relevan adalah Teori Ekspektansi (Vroom, 1964), yang menyatakan bahwa seseorang akan terdorong bekerja keras apabila ia yakin bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan imbalan yang bernilai bagi dirinya. Artinya, kompensasi menjadi salah satu pendorong utama peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Menurut Rivai (2014:263), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai rencana karirnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:145), pengembangan karir meliputi perencanaan, pelatihan, dan pembinaan yang diberikan organisasi untuk membantu karyawan mencapai potensi maksimalnya. Pengembangan karir yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Dengan demikian, mereka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2012), program pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan di organisasi. Selain itu, teori Social Exchange Theory (Blau, 1964) menjelaskan bahwa ketika organisasi berinvestasi pada pengembangan karir karyawan, maka karyawan akan memberikan balasan berupa komitmen dan peningkatan kinerja.

Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan

koordinasi yang efektif antarindividu maupun antarbagian. Menurut Robbins dan Judge (2017:284), komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain. Komunikasi yang efektif membantu menghindari kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan kerjasama antarpegawai. Menurut Siagian (2018:169), komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, dan memperlancar pelaksanaan tugas. Dalam konteks PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan sangat penting untuk memastikan setiap instruksi kerja dan target perusahaan dapat dipahami serta dilaksanakan dengan tepat. Selain itu, teori Komunikasi Organisasi (Goldhaber, 1993) menekankan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga harus bersifat dua arah, di mana bawahan memiliki kesempatan menyampaikan ide dan umpan balik kepada pimpinan.

Hubungan Antara Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris, ketiga variabel independen yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil memberikan motivasi finansial; pengembangan karir meningkatkan kompetensi dan loyalitas; sedangkan komunikasi yang efektif memperkuat koordinasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu oleh Wibowo (2016) menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa dikemukakan oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat memperkuat pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi kebijakan kompensasi yang tepat, program pengembangan karir yang berkelanjutan, serta sistem komunikasi internal yang efektif.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat eksplanatori (explanatory research), yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara

langsung kepada karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Data yang telah terkumpul kemudian akan diolah dan dianalisis secara langsung oleh peneliti menggunakan metode statistik yang sesuai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu, dengan jumlah keseluruhan 75 orang karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan jumlah responden ($n = 75$). Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki korelasi positif. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Komunikasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur setiap variabel. Analisis reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum sebesar 0,60 sebagai indikator bahwa instrumen dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut: Kompensasi (0,725), Pengembangan Karir (0,802), Komunikasi (0,807), dan Kinerja Karyawan (0,730). Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan tidak normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi dasar untuk dilakukan analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi, sebagaimana ditentukan uji KolmogorovSmirnov,

=0,200c. Nilai signifikansi > 0,05, terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi >0,1, nilai VIF < 10. variabel independen tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

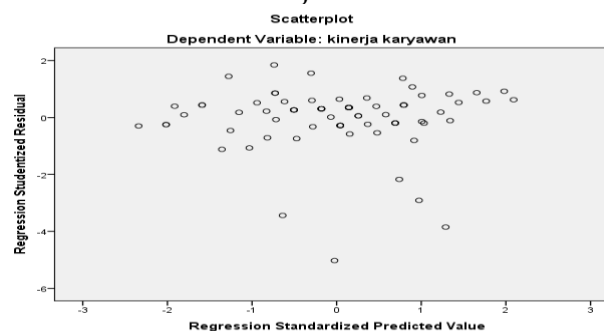
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,324	3,087
pengembangan karir	,379	2,641
Komunikasi	,417	2,398

Sumber :Data output SPSS versi 25, 2025

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilihat grafik Scatterplot berikut ini:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Data output SPSS versi 25, 2025

Titik-titik pada gambar tersebar disekitar 0 sumbu Y; tidak ada pola terlihat. heteroskedastisitas tidak ada.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh secara simultan maupun parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan masing-masing variabel, apakah positif atau negatif, serta seberapa besar kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dilakukan dengan

bantuan program SPSS versi 25 untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan objektif. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10,467	1,335	
kompensasi	,343	,069	,365
pengembangan karir	,328	,064	,346
komunikasi	,281	,057	,320

Sumber :Data output SPSS versi 25, 2025

Hasil pengolahan data, dirumuskan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = 10,467 + 0,343 X_1 + 0,328 X_2 + 0,281 X_3$$

1. Nilai konstanta = 10,467, berarti Kompensasi , Pengembangan Karir , Komunikasi tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan mengalami peningkatan = 10,467.
2. Koefisien Kompensasi 0,343, artinya jika Kompensasi naik satu satuan sementara variabel lain tetap, kinerja karyawan bertambah 0,343.
3. Koefisien Pengembangan Karir 0,328 menunjukkan kenaikan satuan Pengembangan Karir , dengan lain konstan, meningkatkan kinerja karyawan 0,328.
4. Koefisien Komunikasi =0,281, berarti jika Komunikasi naik satu satuan dan lain tetap, kinerja karyawan naik 0,281.

Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,936, yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,871 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 87,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	,936 ^a	,876	,871	1,12770

Sumber :Data output SPSS versi 25, 2025

Hasil Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) terhadap batas toleransi kesalahan ($\alpha = 0,05$). Hasil uji t selengkapannya disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,467	1,335			1,099	,275
kompensasi	,343	,069	,365		4,968	,000
pengembangan karir	,328	,064	,346		5,098	,000
komunikasi	,281	,057	,320		4,947	,000

Sumber :Data diolah output SPSS versi 25, 2025

1. Kompensasi nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengembangan Karir nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Nilai signifikansi Komunikasi $0,000 < 0,05$,. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan menilai kelayakan model penelitian. nilai signifikansi $\leq 0,05$, layak dan tidak layak $> 0,05$. nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Kompensasi, Pengembangan Karir, Komunikasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	637,096	3	212,365	166,993	,000 ^b
Residual	90,291	71	1,272		
Total	727,387	74			

Sumber :Data diolah output SPSS versi 25, 2025

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi

dan hasil kerja karyawan. Ketika karyawan menerima kompensasi sesuai adil, Baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, kompensasi membuat karyawan untuk bekerja optimal. Kompensasi yang kompetitif loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan mencapai target. kompensasi yang dikelola dengan baik menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian sejalan temuan (Hidayah, 2016) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi adil meningkatkan motivasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Ketika perusahaan menyediakan pelatihan, pembinaan, dan peluang promosi yang jelas, karyawan merasa diperhatikan, mereka terdorong bekerja baik. Pengembangan karir juga menciptakan motivasi intrinsik, karena karyawan melihat adanya masa depan yang lebih baik dalam pekerjaannya. karyawan memiliki kompetensi terus berkembang mampu menyelesaikan tugas efektif. Dengan demikian, program pengembangan karir baik mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan lingkungan kerja. Penelitian sejalan dengan temuan (Dewi & Utama, 2016) menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. menunjukkan kesempatan diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Komunikasi yang efektif membantu memperjelas tugas, tanggung jawab, serta tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan terarah. Selain itu, Komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian umpan balik secara konstruktif, karyawan dapat mengetahui kekurangan dan melakukan perbaikan dalam bekerja. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan menurunkan semangat kerja. Penelitian sejalan temuan (Desani et al., 2019) komunikasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. komunikasi jelas, terbuka, dan dua arah dapat meningkatkan pemahaman, memperkuat kerja sama tim, serta mengurangi konflik

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, disimpulkan kompensasi pengembangan karir komunikasi bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Ketiga faktor ini langsung mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan. Kompensasi yang adil untuk bekerja lebih giat. Ketika karyawan merasa dihargai melalui gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kontribusinya, mereka akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, pengembangan karir yang jelas dan terstruktur mencapai tujuan jangka panjang dalam pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan rasa kepuasan dan loyalitas, yang berdampak positif pada kinerja. Selain itu, komunikasi efektif manajemen dan karyawan memperjelas tujuan perusahaan, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan lingkungan kerja mendukung, membuat karyawan lebih terlibat berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik. ketiga faktor meningkatkan kinerjakaryawan.

Hasil penelitian didukung (Loliyani et al., 2023) kompensasi, pengembangan karir, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Damri Cabang Lampung. Serta sejalan penelitian (Ida Pratiwi & Nurhidayati, 2024) kinerja karyawan dipengaruhi signifikan Pengembangan Karir, Komunikasi, Kompensasi.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Sentral Yamaha Bengkulu. Sistem kompensasi baik gaji, tunjangan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan, mendorong peningkatan kinerja .
3. Komunikasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi efektif manajemen dan karyawan mempermudah tugas.
4. Secara bersamaan, kompensasi, pengembangan karir komunikasi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan penguatan ketiga aspek mendukung tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arni, Muhammad. (2016). Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V27i2.274>
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Kinerja Karyawan Melalui Mediasi

- Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101
- Hidayah, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Uny). *Jurnal Profita (Kajian Ilmu Akuntansi)*, 4(4), 1–12.
- Ida Pratiwi, V., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 30–35. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3428>
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Isabella, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 39–49. <https://doi.org/10.52657/jiem.v14i01.2050>
- Manalu, F. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT PLN Batam. *Jurnal Equilibria Volume 5 No. 2 Tahun 2018*, 5(2), 100–114.
- Marwansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Sari, M. W. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 56–65. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.43>
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11>
- Surika, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Quality Of Work Life (QWL) Sebagai Faktor Pemoderasi Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi. *Citra Widya Edukasi*, VIII(2), 109–119.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Syahbet, A. F., Markoni, & Fauzan. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Natafari Bengkulu. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 325–333.
- Uly, N. S., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota

- Bengkulu. 6(2), 223–231.
- Wahyudi, W., Sukri, S., & Hadrah, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Palopo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 825–838. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.907>
- Widodo Suparno. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yani, R. L., Isabella, A. A., & Yana, R. L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 4(2), 10–19. <https://doi.org/10.57084/jata.v4i2.1163>