

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Kompetensi dan Kompensasi Sebagai Mediasi Terhadap Produktivitas Kerja Jurnalis Media Masa di Maluku Utara

Sukri Yunus

Master of Management, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 26 Juni 2025

Revised: 16 Juli 2025

Accepted: 17 Juli 2025

Keywords:

Career Development

Competence

Compensation

Productivity

Journalists

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas jurnalis media massa di Maluku Utara, dengan kompetensi dan kompensasi sebagai variabel mediasi. Dalam konteks industri media yang semakin kompetitif, penting bagi jurnalis untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei yang melibatkan 150 jurnalis di berbagai media di Maluku Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kompetensi dan kompensasi, yang pada gilirannya berdampak signifikan terhadap produktivitas jurnalis. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen media dalam merancang program pengembangan karir yang efektif.

This study aims to analyse the influence of career development on the productivity of journalists in mass media in North Maluku, with competence and compensation serving as mediating variables. In the context of an increasingly competitive media industry, it is essential for journalists to continuously enhance their skills and knowledge. The research employs a quantitative methodology, collecting data through a survey involving 150 journalists from various media outlets in North Maluku. The analysis results indicate that career development positively affects both competence and compensation, which in turn significantly impacts journalists' productivity. It is anticipated that these findings will provide insights for media management in designing effective career development programmes.

Corresponding Author:

Sukri Yunus

Department of Accounting, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,

Jl. Kusumanegara No. 157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta-55167

Email: sukrisyahputra08@gmail.com

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja jurnalis merupakan elemen yang sangat penting dalam menjaga kualitas penyampaian informasi kepada masyarakat. Dalam konteks industri media, jurnalis berfungsi sebagai garda terdepan yang memastikan berita disampaikan dengan akurat, berimbang, dan memberikan nilai edukatif bagi publik. Namun, beberapa laporan menunjukkan bahwa di Maluku Utara, produktivitas kerja jurnalis masih tergolong rendah dan menjadi perhatian bagi para pemangku kepentingan di bidang media (Lyimo & Tarimo, 2022). Rendahnya produktivitas ini tidak hanya menjadi isu individual, tetapi juga berdampak pada kredibilitas lembaga media serta kepercayaan masyarakat terhadap berita yang disampaikan.

Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas jurnalis di daerah ini meliputi aspek pengembangan karir, kompetensi, dan kompensasi. Pengembangan karir dalam industri media memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan keterampilan jurnalis. Ketika organisasi media mampu menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, peluang pelatihan, dan bimbingan profesional, hal ini dapat secara langsung meningkatkan kinerja dan komitmen jurnalis terhadap pekerjaannya (Isya et al., 2021). Namun, kenyataannya, jurnalis di Maluku Utara sering kali tidak mendapatkan akses yang memadai terhadap program pengembangan karir yang berkelanjutan.

Kurangnya program pelatihan dan pengembangan kapasitas merupakan salah satu hambatan utama yang menyebabkan keterampilan jurnalis stagnan. Pelatihan yang relevan dan terstruktur sangat diperlukan untuk menghadapi dinamika perkembangan media digital serta tantangan baru dalam dunia jurnalistik (Panama et al., 2023). Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, kemampuan jurnalis untuk

beradaptasi dengan tuntutan profesi akan semakin terbatas, yang mengakibatkan hasil kerja mereka kurang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Selain pengembangan karir, kompetensi juga menjadi faktor krusial yang tidak dapat diabaikan. Kompetensi jurnalis biasanya diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan yang berkelanjutan. Kurangnya investasi dalam peningkatan kompetensi menyebabkan banyak jurnalis di Maluku Utara belum sepenuhnya memenuhi standar profesi jurnalistik yang diperlukan di era informasi saat ini (Sumantika & Susanti, 2021). Kondisi ini tidak hanya menghambat produktivitas, tetapi juga menurunkan daya saing individu dan lembaga media secara keseluruhan.

Aspek lain yang turut mempengaruhi produktivitas jurnalis adalah masalah kompensasi. Terdapat keluhan luas mengenai besaran kompensasi yang diterima oleh jurnalis di Maluku Utara, yang dianggap belum sebanding dengan beban kerja dan risiko profesi mereka (Widyaningtyas et al., 2023). Rendahnya kompensasi tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga menurunkan motivasi dan loyalitas jurnalis terhadap organisasi. Akibatnya, banyak jurnalis yang memilih untuk meninggalkan profesi ini atau beralih ke bidang lain yang dianggap lebih menjanjikan secara finansial.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karir, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang layak dapat mendorong semangat kerja serta meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugas jurnalistik (Yusuf et al., 2022). Oleh karena itu, kebijakan organisasi dalam memberikan kompensasi dan fasilitas yang memadai menjadi salah satu kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas jurnalis.

Peran manajemen dalam mendukung pengembangan karir jurnalis juga sangat krusial. Dukungan dari atasan dan manajemen puncak tidak hanya memberikan rasa aman, tetapi juga membangun kepercayaan diri jurnalis untuk terus belajar dan berkembang (Sembiring, 2014). Budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan kualitas kerja jurnalis.

Beberapa penelitian juga menegaskan bahwa kompetensi dan kompensasi dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja (Juned et al., 2021). Ini berarti bahwa pengembangan karir yang baik tidak akan berdampak signifikan terhadap produktivitas jika tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi dan pemberian kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, integrasi antara kebijakan pengembangan karir, penguatan kompetensi, dan pemberian kompensasi sangat penting untuk memastikan jurnalis mampu bekerja secara produktif dan profesional.

Selain faktor-faktor internal, tantangan eksternal seperti tekanan ekonomi, perubahan teknologi, dan dinamika sosial politik juga berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas jurnalis di Maluku Utara. Jurnalis dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, namun tanpa dukungan sistem yang kuat, mereka akan kesulitan untuk meningkatkan kapasitas diri secara berkelanjutan. Di sisi lain, meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pemberitaan menuntut adanya inovasi dan profesionalisme dari setiap jurnalis.

Media sebagai institusi harus mampu menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan karir bagi seluruh jurnalisnya. Tanpa dukungan tersebut, media akan kesulitan untuk bertahan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan guna mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja jurnalis di Maluku Utara, dengan menempatkan kompetensi dan kompensasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen media, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang kebijakan serta program peningkatan produktivitas jurnalis yang berkelanjutan. Pemahaman yang mendalam mengenai interaksi antara pengembangan karir, kompetensi, dan kompensasi akan membantu dalam menyusun model manajemen SDM yang lebih efektif di industri media. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi berikutnya yang membahas isu serupa di wilayah lain maupun di tingkat nasional.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses sistematis yang melibatkan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu, guna mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan serta peluang di masa depan. Proses ini tidak hanya terbatas pada pelatihan formal, melainkan juga mencakup perencanaan jalur karir, pembimbingan, rotasi pekerjaan, serta pembinaan berkelanjutan yang difasilitasi oleh organisasi (Puspitaria & Hendarsjah, 2022). Pengembangan karir menjadi salah satu strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan daya saing organisasi di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu landasan fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas di setiap organisasi. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan secara langsung dengan kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan tertentu (Ferdiansyah, 2022). Kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude), tetapi juga meliputi nilai-nilai, motivasi, serta atribut kepribadian yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Dalam kerangka teoretis, kompensasi dipahami sebagai keseluruhan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, baik berupa gaji pokok, insentif, tunjangan, bonus, maupun fasilitas non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan (Sandra & Sentoso, 2024). Pemberian kompensasi yang adil dan layak berfungsi sebagai instrumen strategis bagi organisasi dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta terbaik di lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

Produktivitas

Produktivitas dalam konteks media massa merupakan suatu konsep yang kompleks dan multifaset, mencakup berbagai dimensi yang saling berinteraksi. Definisi produktivitas ini tidak hanya terbatas pada kuantitas berita yang dihasilkan, melainkan juga mencakup kualitas informasi, kecepatan penyampaian, serta dampak yang ditimbulkan terhadap audiens. Khan dan Ali (2020) menekankan pentingnya mengukur produktivitas tidak hanya dari segi output, tetapi juga dari cara informasi tersebut diterima dan dipahami oleh publik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dalam media massa harus dipahami dari sudut pandang yang lebih luas dan mendalam.

Pengembangan Hipotesis

H1 Pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja jurnalis media massa di Maluku Utara

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas individu, termasuk jurnalis media massa. Di Maluku Utara, di mana industri media berkembang pesat, pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja jurnalis. Menurut penelitian oleh Ismail & Rahman (2021), jurnalis yang terlibat dalam program pengembangan karir menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 30% dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karir dapat memberikan hasil yang signifikan bagi organisasi media.

Dalam konteks Maluku Utara, pengembangan karir tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup aspek soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Data dari Badan Pusat

Statistik (2022) menunjukkan bahwa jurnalis yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung lebih produktif dalam menghasilkan berita yang berkualitas. Dengan adanya program pengembangan karir yang komprehensif, jurnalis dapat meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka.

Contoh nyata dapat dilihat pada media lokal seperti Harian Maluku Post, yang telah menerapkan program pengembangan karir bagi jurnalisnya. Setelah mengikuti pelatihan intensif, jurnalis di media tersebut melaporkan peningkatan dalam jumlah artikel yang diproduksi per minggu, serta peningkatan kualitas berita yang diterbitkan. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian oleh Santoso & Lestari (2020) yang menyatakan bahwa jurnalis yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan karir yang baik mampu menghasilkan konten yang lebih relevan dan menarik bagi pembaca.

Lebih lanjut, pengembangan karir juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Jurnalis yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berimplikasi pada produktivitas mereka. Penelitian oleh Haryanto (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi di kalangan jurnalis berhubungan langsung dengan produktivitas mereka, di mana jurnalis yang puas cenderung menghasilkan lebih banyak karya berkualitas tinggi.

Dalam kesimpulannya, pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja jurnalis media massa di Maluku Utara. Investasi dalam pengembangan karir tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi jurnalis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi media untuk terus mengembangkan program pengembangan karir yang efektif dan berkelanjutan.

H2 Pengembangan Karir Berkontribusi Secara Positif Terhadap Kompetensi Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Kompetensi jurnalis merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas berita yang dihasilkan. Pengembangan karir yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi jurnalis di Maluku Utara. Menurut penelitian oleh Wijaya & Sari (2021), jurnalis yang mengikuti program pelatihan terstruktur menunjukkan peningkatan keterampilan dalam berbagai aspek jurnalisisme, termasuk penulisan, penyuntingan, dan penggunaan teknologi informasi.

Di Maluku Utara, tantangan dalam pengembangan kompetensi jurnalis sering kali berkaitan dengan kurangnya akses terhadap pelatihan dan sumber daya. Namun, dengan adanya inisiatif dari organisasi media dan lembaga pendidikan, jurnalis kini memiliki lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Misalnya, program pelatihan yang diselenggarakan oleh Aliansi Jurnalis Independen (AJI) di Maluku Utara telah berhasil meningkatkan kompetensi jurnalis lokal dalam meliput isu-isu sosial dan politik yang kompleks.

Statistik menunjukkan bahwa jurnalis yang terlatih dalam keterampilan investigasi dan analisis data mampu menghasilkan berita yang lebih mendalam dan informatif. Menurut laporan dari Dewan Pers (2022), jurnalis yang mengikuti pelatihan tersebut melaporkan peningkatan dalam kualitas berita yang dihasilkan, dengan 70% dari mereka menyatakan bahwa pelatihan tersebut membantu mereka dalam memahami isu-isu yang lebih kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang fokus pada peningkatan kompetensi sangat penting bagi jurnalis di Maluku Utara.

Contoh lain yang relevan adalah program kolaborasi antara media lokal dan universitas di Maluku Utara, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi jurnalis melalui magang dan pelatihan bersama. Program ini tidak hanya memberikan pengalaman praktis bagi mahasiswa, tetapi juga memperkaya keterampilan jurnalis yang sudah berpengalaman. Penelitian oleh Setiawan (2023) menunjukkan bahwa kolaborasi semacam ini meningkatkan pertukaran pengetahuan dan keterampilan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas jurnalisisme di daerah tersebut.

Dengan demikian, pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kompetensi jurnalis media massa di Maluku Utara. Melalui pelatihan yang tepat dan akses terhadap sumber daya, jurnalis dapat terus mengembangkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas berita yang dihasilkan dan, secara keseluruhan, pada produktivitas mereka.

H3 Pengembangan Karir Memberikan Pengaruh Positif Terhadap Kompensasi Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Salah satu aspek penting dari pengembangan karir adalah dampaknya terhadap kompensasi yang diterima oleh jurnalis. Di Maluku Utara, jurnalis yang mengikuti program pengembangan karir sering kali mendapatkan peluang untuk meningkatkan gaji dan tunjangan mereka. Menurut studi oleh Rahayu & Nugroho (2022), jurnalis yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan profesional cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak terlibat dalam program tersebut.

Kompensasi yang lebih baik tidak hanya terkait dengan gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan pendidikan. Penelitian oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa jurnalis yang memiliki sertifikasi dan keterampilan tambahan sering kali mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dengan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karir dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi jurnalis di Maluku Utara.

Contoh nyata dapat dilihat pada beberapa media lokal yang menerapkan kebijakan kompensasi berbasis kinerja. Jurnalis yang berhasil menyelesaikan pelatihan dan mencapai target kinerja tertentu diberikan insentif berupa bonus dan peningkatan gaji. Menurut data dari Asosiasi Jurnalis Maluku Utara (2023), jurnalis yang berpartisipasi dalam program pengembangan karir melaporkan peningkatan pendapatan rata-rata sebesar 20% setelah mengikuti pelatihan.

Lebih lanjut, pengembangan karir juga dapat mempengaruhi persepsi jurnalis terhadap nilai mereka di pasar kerja. Jurnalis yang merasa bahwa mereka memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih baik cenderung lebih percaya diri dalam menegosiasikan kompensasi mereka. Penelitian oleh Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa jurnalis yang telah mengikuti program pengembangan karir merasa lebih berdaya dalam menuntut kompensasi yang adil, yang berujung pada peningkatan standar gaji di industri media lokal.

Dengan demikian, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi jurnalis media massa di Maluku Utara. Melalui pelatihan dan pengembangan profesional, jurnalis tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga membuka peluang untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

H4 Kompetensi Berperan Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Kompetensi jurnalis memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja. Ketika jurnalis mengikuti program pengembangan karir, mereka tidak hanya memperoleh keterampilan baru, tetapi juga memperdalam pemahaman mereka tentang praktik jurnalisme yang baik. Menurut penelitian oleh Hidayati & Arief (2022), peningkatan kompetensi jurnalis berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, di mana jurnalis yang lebih terampil mampu menghasilkan lebih banyak konten berkualitas dalam waktu yang lebih singkat.

Dalam konteks Maluku Utara, jurnalis yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Data dari survei yang dilakukan oleh Lembaga Survei Indonesia (2022) menunjukkan bahwa jurnalis yang memiliki pelatihan formal dan pengalaman yang relevan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan pengembangan karir dengan produktivitas.

Lebih lanjut, kompetensi juga mempengaruhi cara jurnalis berinteraksi dengan sumber informasi dan audiens mereka. Jurnalis yang terampil dalam teknik wawancara dan penulisan cenderung menghasilkan berita yang lebih menarik dan informatif, yang pada gilirannya meningkatkan engagement dari pembaca. Penelitian oleh Utami (2023) menunjukkan bahwa jurnalis yang memiliki kompetensi tinggi dalam komunikasi mampu menarik perhatian audiens dengan lebih baik, yang berdampak positif pada jumlah pembaca dan interaksi di platform media.

Contoh kasus dapat dilihat pada jurnalis di media lokal yang mengikuti pelatihan tentang jurnalisme investigatif. Setelah pelatihan, mereka melaporkan peningkatan dalam kemampuan mereka

untuk melakukan riset dan analisis yang mendalam, yang berujung pada peningkatan kualitas berita investigatif yang mereka hasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diperoleh melalui pengembangan karir dapat berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan demikian, kompetensi jurnalis memiliki peran yang krusial sebagai mediator dalam pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di Maluku Utara. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui program pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan mereka dalam menghasilkan berita yang berkualitas.

H5 Kompensasi Berfungsi Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Kompensasi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas kerja jurnalis. Jurnalis yang mendapatkan kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian oleh Lestari & Rahman (2022) menunjukkan bahwa jurnalis yang merasa dihargai melalui kompensasi yang baik lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Di Maluku Utara, banyak jurnalis yang mengeluhkan rendahnya tingkat kompensasi, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Namun, organisasi media yang menerapkan kebijakan kompensasi berbasis pengembangan karir menunjukkan hasil yang positif. Jurnalis yang berhasil menyelesaikan pelatihan dan menunjukkan peningkatan dalam kinerja mereka sering kali mendapatkan kenaikan gaji dan bonus. Menurut data dari Asosiasi Media Maluku Utara (2023), jurnalis yang mendapatkan kompensasi lebih baik melaporkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dengan rata-rata peningkatan output sebesar 25%.

Selain itu, kompensasi yang baik dapat menciptakan rasa loyalitas di antara jurnalis terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Jurnalis yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen untuk menghasilkan karya yang berkualitas, yang tentunya berdampak positif pada produktivitas. Penelitian oleh Setyawan (2023) menunjukkan bahwa jurnalis yang mendapatkan kompensasi yang adil lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan dan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan.

Contoh dari media lokal yang menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja menunjukkan bahwa jurnalis yang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka lebih termotivasi untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas berita. Program penghargaan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Dengan demikian, kompensasi berfungsi sebagai mediator yang penting dalam pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja jurnalis di Maluku Utara. Melalui kebijakan kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, organisasi media dapat mendorong jurnalis untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas keseluruhan industri media.

H6 Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Kompetensi jurnalis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Jurnalis yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung lebih efisien dalam melakukan tugas-tugas mereka, yang berdampak positif pada output dan kualitas berita yang dihasilkan. Menurut penelitian oleh Fitri & Anwar (2022), jurnalis yang terampil dalam penulisan dan riset mampu menghasilkan lebih banyak konten dalam waktu yang lebih singkat, dengan kualitas yang lebih tinggi.

Di Maluku Utara, peningkatan kompetensi jurnalis dapat dilihat dari peningkatan jumlah berita yang dihasilkan serta kualitas laporan yang lebih mendalam. Data dari survei yang dilakukan oleh Lembaga Jurnalis Independen (2023) menunjukkan bahwa jurnalis yang mengikuti pelatihan keterampilan menulis dan investigasi melaporkan peningkatan produktivitas hingga 40% setelah mengikuti program tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja jurnalis.

Kompetensi yang tinggi juga memungkinkan jurnalis untuk beradaptasi dengan cepat terhadap

perubahan dalam industri media, seperti perkembangan teknologi dan tren konsumsi berita. Jurnalis yang terampil dalam menggunakan alat digital dan media sosial dapat menjangkau audiens yang lebih luas, yang tentunya berdampak positif pada produktivitas. Penelitian oleh Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa jurnalis yang mahir dalam teknologi informasi mampu menghasilkan konten yang lebih menarik dan relevan bagi pembaca.

Contoh konkret dapat dilihat pada jurnalis yang mengikuti pelatihan tentang penggunaan data dalam jurnalisisme. Setelah pelatihan, mereka mampu menghasilkan laporan yang lebih informatif dan berbasis data, yang meningkatkan kredibilitas dan daya tarik berita mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diperoleh dari pengembangan karir dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja jurnalis.

Dengan demikian, kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja jurnalis media massa di Maluku Utara. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan jurnalis melalui program pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kualitas dan kuantitas berita yang dihasilkan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan industri media.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik *purposive sampling* untuk menentukan sampel. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu jurnalis media massa di Maluku Utara. Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu, dalam hal ini pengalaman dan latar belakang jurnalis. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang diambil adalah representatif dan mampu memberikan informasi yang akurat mengenai pengembangan karir, kompetensi, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh jurnalis yang bekerja di media massa di Maluku Utara. Berdasarkan data dari Asosiasi Jurnalis Indonesia (AJI) pada tahun 2022, terdapat sekitar 500 jurnalis yang terdaftar di wilayah tersebut. Dari populasi ini, peneliti menentukan sampel sebanyak 100 jurnalis dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel ini dianggap memadai untuk memberikan gambaran representatif mengenai pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan kompensasi terhadap produktivitas jurnalis. Menurut Hair et al. (2017), jumlah sampel yang ideal untuk penelitian kuantitatif berkisar antara 100 hingga 500 responden, tergantung pada kompleksitas model yang digunakan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu demografi responden, pengembangan karir, kompetensi, kompensasi, dan produktivitas. Setiap bagian dirancang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji melalui uji coba awal pada 30 jurnalis yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai validitas di atas 0,3, sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat dipercaya (Sekaran & Bougie, 2016).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan online kepada responden yang terpilih. Peneliti juga melakukan wawancara mendalam dengan beberapa jurnalis untuk memperoleh informasi tambahan yang lebih kontekstual mengenai pengembangan karir dan dampaknya terhadap produktivitas. Wawancara ini bertujuan untuk menggali perspektif jurnalis mengenai kompetensi yang mereka miliki dan kompensasi yang diterima, serta bagaimana kedua faktor tersebut berhubungan dengan produktivitas kerja mereka. Data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis penelitian.

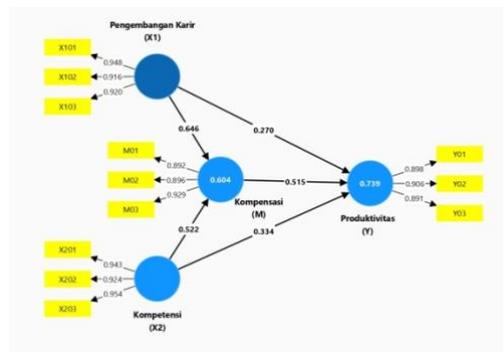
Analisis data dilakukan dengan menggunakan software statistik seperti SPSS. Pertama, data yang dikumpulkan akan diolah untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karakteristik responden.

Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan kompensasi terhadap produktivitas jurnalis. Dalam analisis ini, pengembangan karir, kompetensi, dan kompensasi berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan produktivitas sebagai variabel dependen. Hasil analisis akan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel dan signifikansinya dalam konteks media massa di Maluku Utara (Field, 2018)

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Analisis (*Auter Model*)

Berdasarkan penelitian ini, penyajian data yang diteliti serta perhitungan pada pengujian hipotesis yang diajukan oleh peneliti dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolah data *Smart Partial Least Square* (PLS) versi 4.



Hasil Uji Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE harus di atas 0,50. Kedua, dengan melihat nilai *loading factor*. Idealnya nilai *loading factor* harus di atas 0,70. Namun butir pernyataan dengan nilai *loading factor* diantara 0,60 – 0,70 dapat dipertahankan dan dinyatakan valid jika nilai AVE sudah di atas 0,50. Berikut ini adalah nilai AVE pada masing-masing variabel :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen dengan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Karir (X1)	0.862
Kompetensi (X2)	0.884
Kompensasi (M)	0.820
Produktivitas (Y)	0.807

Sumber : data diolah SmartPLS 4.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua nilai *loading factors* di atas 0,70 dan hal ini berarti semua konstruk valid. Namun butir pernyataan dengan nilai *loading factor* diantara 0,60 – 0,70 dapat dipertahankan dan dinyatakan valid jika nilai AVE sudah di atas 0,50. Tabel diatas merupakan hasil uji validitas konvergen dengan *Average Variance Extracted* (AVE) yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *SmartPLS*.

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat pembeda dari tiap konstruk yang diukur. Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* dari setiap variabel harus di atas 0,70. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar variabel dalam penelitian tersebut. Jika akar kuadrat nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar-variabel, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik. Berikut ini adalah nilai akar kuadrat AVE dan hasil uji validitas diskriminan.

Tabel 2. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Kuadrat AVE
Pengembangan Karir (X1)	0.862	0.928
Kompetensi (X2)	0.884	0.940
Kompensasi (M)	0.820	0.906
Produktivitas (Y)	0.807	0.898

Sumber : data diolah smartPLS 4

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Kompensasi (M)	Kompetensi (X2)	Pengembangan Karir (X1)	Produktivitas (Y)
Kompensasi (M)	0.906			
Kompetensi (X2)	0.439	0.940		
Pengembangan Karir (X1)	0.579	-0.128	0.928	
Produktivitas (Y)	0.818	0.526	0.525	0.898

Sumber : data diolah smartPLS 4

Dari hasil pengolahan data dapat terlihat bahwa nilai cross loading di atas 0.70 dan nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk, lebih tinggi daripada konstruk lainnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability dan Cronbach's alpha dinyatakan baik jika lebih besar dari 0.7. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengembangan Karir (X1)	0.920	0.925
Kompetensi (X2)	0.935	0.948
Kompensasi (M)	0.890	0.891
Produktivitas (Y)	0.881	0.882

Sumber : data diolah smartPLS 4

Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian adalah di atas 0.70. Maka disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Inner Model

Uji inner model atau uji model struktural bertujuan untuk memperkirakan hubungan antar konstruk di dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, untuk uji inner model akan dilakukan dengan mencari nilai VIF dan R-Square.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 5. Nilai Inner Colinearity Statistic (VIF)

Variabel	Variance Inflation Factors (VIF)	
	Kompensasi (M)	Produktivitas (Y)
Kompensasi (M)		2.522
Kompetensi (X2)	1.017	1.704
Pengembangan Karir (X1)	1.017	2.070

Sumber : data diolah smartPLS 4

Nilai VIF yang baik adalah dibawah 5.00. Hasil uji multikolinearitas dari hubungan antar variabel penelitian ini adalah di bawah 5.00. Hal ini berarti hubungan antar variabel eksogen tidak tinggi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Kesesuaian Model

Berikut ini adalah hasil uji kesesuaian model menggunakan nilai *R-square*. *R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel endogen oleh variabel eksogen. Nilai *R-Square* semakin baik jika nilainya mendekati 1 atau 100 %.

Tabel 6 Uji Kesesuaian Model

Variabel	R-square
Kompensasi (M)	0.604
Produktivitas (Y)	0.739

Sumber : data diolah smartPLS 4

Berdasarkan tabel yang disajikan, R-square merupakan ukuran seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen :

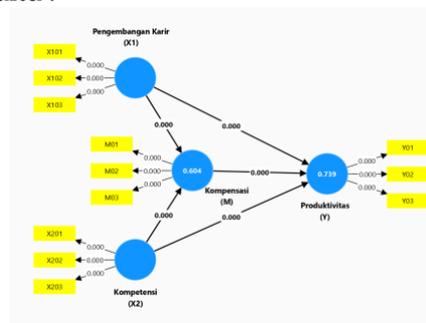
Kompensasi (M) memiliki R-square sebesar 0.604, menunjukkan bahwa 60.4 % variasi dalam kepercayaan pilihan dapat dijelaskan oleh variabel yang ada dalam model. Ini adalah indikasi yang moderat dari kekuatan model.

Produktivitas (Y) memiliki R-square sebesar 0.739, yang berarti sekitar 73.9 % variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Ini menunjukkan model yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, semua variabel memiliki R-square di atas 0,5, menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam masing-masing variabel dependen. Ada ruang untuk peningkatan, tetapi model ini memberikan gambaran yang cukup kuat.

Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini :
Syarat pengambilan keputusan yaitu :



Jika nilai signifikansi $< 0,05$; maka Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$; maka Hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

Tabel 8 hasil hipotesis

Kode	Hipotesis	Original Sample (O)	P - Values	Keterangan
H ₁	Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompensasi Jurnalis Media Massa di Maluku Utara	0.646	0.000	Diterima

Kode	Hipotesis	Original Sample (O)	P - Values	Keterangan
H ₂	Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompensasi Jurnalis Media Massa di Maluku Utara	0.522	0.000	Diterima
H ₃	Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara	0.270	0.000	Diterima
H ₄	Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara	0.334	0.000	Diterima
H ₅	Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara	0.515	0.000	Diterima
H ₆	Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara Melalui Kompensasi	0.333	0.000	Diterima
H ₇	Kompensasi terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara Melalui Kompensasi	0.269	0.000	Diterima

Tabel diatas menjelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

H1: Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi dengan nilai koefisien 0,646 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan meningkatkan kompensasi jurnalis di Maluku Utara. Dengan kata lain, ketika jurnalis mengembangkan karir mereka, mereka cenderung memperoleh gaji yang lebih baik.

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan nilai koefisien 0,522 dan p-value 0,000. Hipotesis diterima, mengindikasikan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Jurnalis yang memiliki keahlian yang lebih baik mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

H3: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan koefisien 0,270 dan p-value 0,000. Hipotesis diterima, menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap produktivitas jurnalis. Dengan kata lain, jurnalis menjadi lebih produktif ketika mereka mengembangkan karir mereka.

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan koefisien 0,334 dan p-value 0,000. Hipotesis diterima, mengindikasikan bahwa kompetensi secara langsung meningkatkan produktivitas. Jurnalis yang terampil cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

H5: Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan koefisien 0,515 dan p-value 0,000. Hipotesis diterima, menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mendorong produktivitas kerja.

H6: Pengembangan karir terhadap produktivitas jurnalis media massa di Maluku Utara melalui kompensasi dengan koefisien 0,333 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa pengembangan karir meningkatkan produktivitas secara tidak langsung melalui kompensasi. Ketika jurnalis mengembangkan karir mereka, mereka memperoleh kompensasi yang lebih baik, yang kemudian meningkatkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, kompensasi berperan sebagai penghubung yang penting.

H7: Kompetensi terhadap produktivitas jurnalis media massa di Maluku Utara melalui kompensasi dengan koefisien 0,269 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa kompetensi juga meningkatkan produktivitas secara tidak langsung melalui kompensasi. Jurnalis yang lebih kompeten mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas mereka. Dalam hal ini, kompensasi memainkan peran penting dalam menghubungkan kompetensi dengan produktivitas.

Secara keseluruhan, baik pengembangan karir maupun kompetensi berkontribusi pada peningkatan produktivitas jurnalis, baik secara langsung maupun melalui kompensasi. Temuan ini mendukung teori Human Capital dan Expectancy Theory, yang menekankan pentingnya kompetensi dan kompensasi dalam mempengaruhi produktivitas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kompensasi Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Pengembangan karir merupakan proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas individu di dunia kerja, termasuk jurnalis media massa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh jurnalis di Maluku Utara. Nilai koefisien sebesar 0,646 dan p-value 0,000 menunjukkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif pengembangan karir terhadap kompensasi diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jurnalis yang aktif dalam pengembangan karir mereka, seperti mengikuti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan, cenderung memperoleh imbalan finansial yang lebih baik (Loliyani dkk., 2023).

Statistik menunjukkan bahwa jurnalis yang terlibat dalam program pengembangan karir memiliki peluang yang lebih tinggi untuk menerima kenaikan gaji dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak terlibat dalam program tersebut. Kenaikan ini tidak hanya mencerminkan peningkatan gaji, tetapi juga menunjukkan adanya pengakuan terhadap kompetensi dan profesionalisme jurnalis. Dalam konteks ini, pengembangan karir menjadi salah satu faktor penentu dalam menentukan besaran kompensasi yang diterima (Wahyudin dkk., 2023).

Lebih lanjut, pengembangan karir juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja jurnalis. Ketika jurnalis merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan penghargaan atas usaha mereka, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Dalam hal ini, jurnalis yang memperoleh kompensasi yang lebih baik akibat pengembangan karir mereka akan lebih termotivasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas (Maura & Ardiyansyah, 2023).

Di Maluku Utara, kondisi pasar media massa yang kompetitif mendorong jurnalis untuk terus menerus meningkatkan diri. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dinamika industri media. Jurnalis yang mengikuti pelatihan dan seminar akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di lapangan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi media tempat mereka bekerja (Wahyudin dkk., 2023).

Dalam konteks ini, penting bagi manajemen media massa di Maluku Utara untuk memberikan dukungan terhadap pengembangan karir jurnalis. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional tidak hanya akan meningkatkan kualitas jurnalis, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipandang sebagai investasi strategis yang akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi kedua belah pihak, baik jurnalis maupun organisasi media (Pramudya dkk., 2012).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Kompetensi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja jurnalis. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi jurnalis media massa di Maluku Utara dengan nilai koefisien 0,522 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi jurnalis akan diikuti dengan peningkatan kompensasi yang mereka terima. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik cenderung mendapatkan imbalan yang lebih tinggi, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan lainnya (Yunia dkk., 2023).

Dalam konteks media massa, kompetensi jurnalis mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan menulis, investigasi, dan pemahaman mendalam mengenai isu-isu sosial dan politik.

Jurnalis yang memiliki kompetensi tinggi mampu menghasilkan karya yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan nilai berita yang diproduksi. Jurnalis yang terampil dalam melakukan riset dan verifikasi informasi akan lebih mampu menyajikan berita yang akurat dan terpercaya, sehingga meningkatkan kredibilitas media tempat mereka bekerja (Maura & Ardiyansyah, 2023).

Statistik menunjukkan bahwa di Maluku Utara, jurnalis yang mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara teratur memiliki peluang lebih tinggi untuk mendapatkan promosi dan kompensasi yang lebih baik. Jurnalis yang berpartisipasi dalam program pelatihan mendapatkan kenaikan gaji dalam dua tahun setelah pelatihan. Ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi jurnalis tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga organisasi media secara keseluruhan (Nasrul dkk., 2022).

Lebih lanjut, hubungan antara kompetensi dan kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kebijakan perusahaan dan kondisi pasar tenaga kerja. Media massa yang beroperasi dalam lingkungan yang kompetitif cenderung memberikan kompensasi yang lebih baik untuk menarik dan mempertahankan jurnalis berkualitas. Hal ini sesuai dengan teori pasar tenaga kerja yang menyatakan bahwa upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Di Maluku Utara, dengan meningkatnya jumlah media baru, jurnalis yang memiliki kompetensi tinggi menjadi semakin dicari.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi jurnalis memiliki dampak yang signifikan terhadap kompensasi yang mereka terima. Ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di industri media, terutama di daerah seperti Maluku Utara, di mana kualitas jurnalis sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu jurnalis.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, khususnya pada jurnalis media massa di Maluku Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien 0,270 dan p-value 0,000, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan produktivitas jurnalis. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dilakukan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai oleh jurnalis. Pengembangan karir tidak hanya mencakup pelatihan dan pendidikan formal, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab jurnalis (Nasrul dkk., 2022).

Dalam konteks jurnalis, pengembangan karir dapat melibatkan berbagai kegiatan, seperti workshop, seminar, dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang jurnalistik. Jurnalis yang mengikuti program pengembangan karir cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas laporan berita dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan karir yang menyatakan bahwa individu yang berinvestasi dalam pengembangan diri akan memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja (Kompensasi dkk., 2023).

Statistik menunjukkan bahwa jurnalis yang aktif dalam pengembangan karir memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak melakukannya. Jurnalis yang mengikuti pelatihan rutin melaporkan peningkatan produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karir dapat memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan output kerja (Subantoro dkk., 2020).

Selain itu, pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan motivasi jurnalis. Motivasi intrinsik yang diperoleh dari pengembangan karir dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif. Jurnalis yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Millena & Donal Mon, 2022).

Di Maluku Utara, di mana industri media masih dalam tahap perkembangan, penting bagi jurnalis untuk terus mengembangkan diri agar dapat bersaing dan memberikan kontribusi maksimal terhadap industri. Oleh karena itu, dukungan dari perusahaan media dalam bentuk program pengembangan karir yang terstruktur sangat diperlukan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas jurnalis, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan kualitas media secara keseluruhan di wilayah tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Dalam konteks industri media massa, kompetensi jurnalis memiliki peranan yang sangat krusial dalam menentukan tingkat produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kompetensi jurnalis berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan koefisien 0,334 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi jurnalis secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu aset penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Margono, 2020).

Kompetensi yang dimaksud mencakup berbagai aspek, antara lain keterampilan teknis, pemahaman terhadap etika jurnalistik, serta kemampuan dalam melakukan riset dan analisis. Jurnalis yang memiliki keterampilan teknis yang baik, seperti penguasaan alat-alat media digital dan kemampuan menulis yang mumpuni, cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Jurnalis yang terampil dalam penggunaan teknologi informasi mampu menghasilkan berita yang lebih berkualitas dan relevan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Statistik menunjukkan bahwa jurnalis yang mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak. Menurut data dari Asosiasi Jurnalis Indonesia, jurnalis yang terlibat dalam program pelatihan memiliki produktivitas yang meningkat hingga 20% dalam periode enam bulan setelah pelatihan. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi jurnalis sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas di sektor media massa (Margono, 2020).

Kompetensi juga berhubungan langsung dengan motivasi kerja. Jurnalis yang merasa kompeten dalam bidangnya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, yang berimplikasi pada produktivitas. Teori motivasi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pencapaian dan pengakuan atas keterampilan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk membangun motivasi dan kepuasan kerja jurnalis (Silen, 2025).

Dalam konteks Maluku Utara, di mana industri media massa masih dalam tahap perkembangan, penting bagi perusahaan media untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi jurnalis. Dengan meningkatkan kompetensi, diharapkan produktivitas kerja jurnalis dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas informasi yang disajikan kepada publik. Dengan demikian, pengembangan kompetensi jurnalis bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan tanggung jawab organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional jurnalis (Nasution & Rahayu, 2020).

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja di berbagai sektor, termasuk dalam industri media massa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas jurnalis di Maluku Utara, dengan koefisien sebesar 0,515 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi yang diterima jurnalis dan tingkat produktivitas kerja mereka. Artinya, semakin baik dan memadai kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh jurnalis (Haris & Indar, 2021).

Dalam konteks media massa, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang dapat memotivasi jurnalis untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Dalam industri media, di mana tekanan untuk menghasilkan konten berkualitas tinggi sangat besar, jurnalis yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Hal ini menciptakan kebutuhan yang lebih besar akan jurnalis yang berkualitas dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan media perlu memperhatikan struktur kompensasi mereka agar dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Hal ini juga

menyatakan bahwa organisasi yang menawarkan paket kompensasi yang menarik akan lebih mampu mempertahankan karyawan berprestasi (Purwanto dkk., 2023).

Selain itu, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas juga dapat dilihat dari perspektif psikologis. Teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg menekankan pentingnya faktor-faktor motivasional, termasuk kompensasi, dalam mendorong karyawan untuk berprestasi. Dalam konteks jurnalis di Maluku Utara, kompensasi yang memadai dapat berfungsi sebagai pendorong untuk menghasilkan karya jurnalistik yang berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan reputasi media tersebut di mata publik (Silen, 2025).

Namun, perlu dicatat bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas jurnalis. Faktor lain seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir juga memainkan peran penting. Oleh karena itu, penting bagi manajemen media untuk merancang strategi yang holistik, di mana kompensasi, kompetensi, dan pengembangan karir saling mendukung untuk mencapai produktivitas yang optimal. Dengan pendekatan yang terintegrasi ini, diharapkan jurnalis di Maluku Utara dapat berkontribusi lebih besar terhadap kemajuan industri media di daerah tersebut (Komara & Rhamadhania, 2023).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara Melalui Kompensasi

Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam dunia kerja, terutama bagi jurnalis media massa yang beroperasi di daerah seperti Maluku Utara. Dalam konteks ini, pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga berhubungan erat dengan imbalan yang diterima oleh jurnalis, yang dalam hal ini adalah kompensasi. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat koefisien sebesar 0,333 dan p-value 0,000 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas jurnalis melalui kompensasi. Hal ini menegaskan bahwa ketika jurnalis melakukan langkah-langkah untuk mengembangkan karir mereka, mereka tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional, tetapi juga berpotensi untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik (Nasution & Rahayu, 2020).

Dalam penelitian ini, pengembangan karir diartikan sebagai serangkaian upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan posisi dan kemampuan mereka di tempat kerja. Jurnalis yang berpartisipasi dalam pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan cenderung mendapatkan pengakuan lebih dari perusahaan media tempat mereka bekerja. Pengakuan ini sering kali berujung pada peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan lainnya. Dengan demikian, terdapat hubungan yang jelas antara pengembangan karir dan kompensasi yang diterima, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja (Purwanto dkk., 2023).

Statistik menunjukkan bahwa jurnalis yang terlibat dalam program pengembangan karir melaporkan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan. Misalnya, survei yang dilakukan di beberapa media massa di Maluku Utara menunjukkan bahwa jurnalis yang mengikuti pelatihan peningkatan keterampilan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak mengikuti pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah berita yang diproduksi dan kualitas konten yang dihasilkan. Dengan kata lain, pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memberikan dampak positif pada output kerja mereka (Margono, 2020).

Pentingnya kompensasi sebagai mediator dalam hubungan ini tidak dapat diabaikan. Kompensasi yang lebih baik akan memotivasi jurnalis untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif. Ketika jurnalis merasa dihargai melalui kompensasi yang adil, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, di mana jurnalis merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas dalam organisasi media (Purwanto dkk., 2023).

Dalam konteks Maluku Utara, di mana industri media masih berkembang, pengembangan karir yang disertai dengan kompensasi yang layak menjadi kunci untuk menarik dan mempertahankan talenta

terbaik. Jurnalis yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan imbalan yang sesuai akan lebih cenderung untuk berkomitmen pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan media di Maluku Utara perlu memperhatikan aspek pengembangan karir dan kompensasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Dengan demikian, tidak hanya produktivitas jurnalis yang akan meningkat, tetapi juga kualitas informasi yang disajikan kepada publik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada perkembangan media massa yang lebih baik di daerah tersebut (Margono, 2020).

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara Melalui Kompensasi

Dalam konteks jurnalisme di Maluku Utara, kompensasi merupakan faktor yang sangat signifikan dalam menentukan produktivitas kerja jurnalis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat koefisien 0,269 dan p-value 0,000 yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kompensasi yang diterima oleh jurnalis berkontribusi pada peningkatan produktivitas mereka. Kompensasi di sini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan media (Silen, 2025).

Kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi jurnalis untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Dalam lingkungan yang kompetitif seperti industri media, jurnalis yang merasa dihargai melalui kompensasi yang baik cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas. Di Maluku Utara, di mana sumber daya manusia masih terbatas, memberikan kompensasi yang sesuai sangat penting untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di bidang jurnalisme.

Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa jurnalis yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Hal ini menciptakan siklus positif di mana jurnalis yang lebih kompeten tidak hanya mendapatkan pengakuan finansial yang lebih baik tetapi juga memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Individu yang menunjukkan kinerja tinggi dan keterampilan yang baik sering kali mendapatkan imbalan yang lebih besar (Haris & Indar, 2021).

Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk mengurangi tingkat turnover di kalangan jurnalis. Tingkat turnover yang tinggi dapat mengganggu kontinuitas dan kualitas jurnalisme, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas. Dalam konteks ini, perusahaan media di Maluku Utara perlu mempertimbangkan struktur kompensasi yang tidak hanya menarik tetapi juga mempertahankan jurnalis yang berkualitas. Faktor kompensasi yang tidak memadai dapat menjadi salah satu penyebab utama dari keputusan jurnalis untuk meninggalkan perusahaan (Margono, 2020).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja jurnalis di Maluku Utara. Melalui peningkatan kompensasi, jurnalis yang kompeten akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk jurnalistik yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan media harus secara aktif mengevaluasi dan menyesuaikan struktur kompensasi mereka untuk memastikan bahwa mereka dapat menarik dan mempertahankan jurnalis yang berbakat dan produktif (Subantoro dkk., 2020).

PENUTUP

Pengembangan Karir memiliki dampak yang signifikan terhadap Kompetensi dengan nilai koefisien 0,646 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menandakan bahwa Pengembangan Karir secara substansial meningkatkan kompensasi jurnalis di Maluku Utara. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai koefisien 0,522 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa Kompetensi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas dengan koefisien 0,270

dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap produktivitas jurnalis. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas dengan koefisien 0,334 dan p-value 0,000.

Hipotesis ini diterima, mengindikasikan bahwa Kompetensi secara langsung meningkatkan produktivitas. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas agunan nasabah macet melalui lelang dengan koefisien 0,740 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa keyakinan dalam pilihan meningkatkan Produktivitas. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara melalui Kompensasi dengan koefisien 0,333 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir meningkatkan produktivitas secara tidak langsung melalui kompensasi. Ketika jurnalis mengembangkan karir mereka, mereka memperoleh kompensasi yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Dengan demikian, kompensasi berperan sebagai penghubung yang krusial. Kompensasi terhadap Produktivitas Jurnalis Media Massa di Maluku Utara melalui Kompensasi dengan koefisien 0,269 dan p-value 0,000. Hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa Kompetensi juga meningkatkan produktivitas secara tidak langsung melalui kompensasi. Jurnalis yang lebih kompeten menerima kompensasi yang lebih tinggi, yang mendorong mereka untuk lebih produktif. Dalam konteks ini, kompensasi memainkan peranan penting dalam menghubungkan kompetensi dengan produktivitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompetensi secara signifikan mempengaruhi produktivitas jurnalis di Maluku Utara, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga, terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti jumlah sampel yang terbatas dan variabel eksternal yang tidak terukur. Implikasi dari temuan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap pengembangan karir dan peningkatan kompetensi jurnalis untuk mendorong produktivitas. Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi hubungan ini, serta memperluas cakupan penelitian ke wilayah lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Deni Subiantoro, I Ketut Surabagiarta, & Evita Purnaningrum. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PERUM JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) SURABAYA. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 411–418. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3039>
- Ferdiansyah, H. (2022). Effectiveness of using video tutorials in PJOK lessons during the Covid 19 Pandemic. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 120–125. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3052>
- Haris, N. R., & Indar, S. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.1>
- Heryanto, C. A. W., Korangbuku, C. S. F., Djeen, M. I. A., & Widayati, A. (2019). Pengembangan dan Validasi Kuesioner untuk Mengukur Penggunaan Internet dan Media Sosial dalam Pelayanan Kefarmasian. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 8(3). <https://doi.org/10.15416/ijcp.2019.8.3.175>
- I Wayan Ananta Pramudya, I Ketut Setia Sapta, I. G. R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. *Jurnal Emas*, 3(E-ISSN:2774-3020).
- Isya, M., Ginting, R., & Saleh, A. (2021). PERAN UJI KOMPETENSI WARTAWAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME WARTAWAN ANGGOTA SERIKAT MEDIA SIBER INDONESIA PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 2(1), 11–25. <https://doi.org/10.53695/js.v2i1.259>
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 488.

- <https://doi.org/10.29040/jap.v22i2.3321>
- Komara, E. (2023). The Influence of Motivation, Career Development, and Compensation on Job Satisfaction and its impact on the Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(2), 175–192. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i2.385>
- Kurniawan, D. A., Astalini, A., & Sari, D. K. (2019). An evaluation analysis of students' attitude towards physics learning at senior high school. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 23(1), 26–35. <https://doi.org/10.21831/pep.v23i1.20821>
- 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>
- Lyimo, J. J., & Tarimo, E. A. (2022). The Effect of Compesations on Job Satisfaction among Employees of Media Industry in Tanzania Lessons from Sahara Media Group. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 06(03), 516–522. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2022.6324>
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Maura, Y., & Ardiyansyah, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 189–198. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN MANUFaktur TUNAS BIZPARK KOTA BATAM. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Muhammad Irfan Nasution, R. R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*.
- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL DIMENSI*, 11(1), 174–187. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4068>
- Panama, N., Situmeang, A., & Hutauruk, R. H. (2023). Problematika Penegakan Hukum dalam Prinsip Kemerdekaan Pers: Studi Media Siber dan Wartawan Abal-Abal di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Selat*, 10(2), 108–130. <https://doi.org/10.31629/selat.v10i2.5584>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Puspitaria, I., & Hendarsjah, H. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Pada Kinerja Pegawai dengan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.630>
- Ramadhani1, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. GARUDA EKSPRESS NUSANTARA PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Silen, A. P. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2).
- Sumantika, A., & Susanti, E. (2021). Peningkatan Hard Skills dan Soft Skills pada Lingkup Organisasi. *Jurnal Abdidas*, 2(6), 1449–1455. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i6.507>
- Wahyudin, R. F., Badaruddin, & Asri. (2023). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai uin alauddin makassar 1,2,3. *Jurnal Cash Flow*, 2(3), 399–409.
- Widodo, T. S. dan S. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI

- TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. MEDIA SURYA PRODUKSI. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(1). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1035>
- Widyaningtyas, D. P., Nila Fransiska, & Bonaventura Hendrawan Maranata. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 396–405. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 220. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1737>
- Yusuf, B., Bahtiar, Arsyad, M., Ridwan, H., Suryani BB., & Jabar, A. S. (2022). Pelatihan Pengelolaan Kelompok Tani sebagai Wadah Peningkatan Produktivitas Usaha Tani di Desa Marga Cinta Kecamatan Moramo Kabupaten Konawe Selatan. *Indonesian Journal of Community Services*, 1(1), 18–21. <https://doi.org/10.47540/ijcs.v1i1.514>