

## The Effect of Compensation, Work Environment and Career Development on Work Motivation of Teachers at The Bahagia Banyak Berkat Foundation, Sawah Besar - Central Jakarta

Noviherni<sup>\*</sup>, Elon Manurung<sup>2</sup>, Rivaldy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Jakarta, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Motivation, Compensation, Work Environment, Career Development

### ABSTRACT

**Introduction/Objective:** This study aims to empirically test the effect of compensation, work environment, and career development on work motivation among teaching staff at the Bahagia Banyak Berkat Foundation, Sawah Besar, Central Jakarta. **Background of the Problem:** In 2023, the average level of motivation of teaching staff at various levels of education is in the high category, with changes in the learning and teaching system in schools in Indonesia due to following the direction of the government and the minister of education. **Novelty:** Analyzing the same variables but focusing on teacher performance as a research sample. **Research Method:** The study uses primary data, the sample of this study is 35 respondents by testing Compensation, Work Environment, and Career Development on Work Motivation and using descriptive analysis and Structural Equation Model (SEM-PLS). **Findings/Results:** That compensation, work environment, and career development do not have a significant effect on work motivation among teaching staff at the Bahagia Banyak Berkat Foundation, Sawah Besar, Central Jakarta. **Conclusion:** There are no factors that influence work motivation, so further studies are needed on compensation, work environment, and career development in increasing motivation in other sectors.

**Pendahuluan/Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada tenaga pengajar di Yayasan Bahagia Banyak Berkat Sawah Besar Jakarta Pusat. **Latar Belakang Masalah:** Pada tahun 2023 rata-rata tingkat motivasi tenaga pengajar di berbagai jenjang pendidikan masuk dalam kategori tinggi, dengan perubahan dari sistem belajar dan mengajar di sekolah-sekolah di Indonesia karena mengikuti arahan pemerintah dan menteri pendidikan. **Kebaruan:** Menganalisa variable yang sama namun fokus pada kinerja guru sebagai sample penelitian. **Metode Penelitian:** Penelitian menggunakan data primer, sampel dari penelitian ini adalah 35 responden dengan menguji Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja serta menggunakan analisis deskriptif dan Structural Equation Model (SEM-PLS). **Temuan/Hasil:** Bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga pengajar di Yayasan Bahagia Banyak Berkat Sawah Besar, Jakarta Pusat. **Kesimpulan:** Tidak ada faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, jadi perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi pada sektor lain.

\* Corresponding Author at Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Jl. Salemba Raya No.9A 1, RT.1/RW.3, Paseban, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10440, Indonesia.

E-mail address: [novi.herni@stie-yai.ac.id](mailto:novi.herni@stie-yai.ac.id), [elon.manurung@stie-yai.ac.id](mailto:elon.manurung@stie-yai.ac.id), [valiskan1@gmail.com](mailto:valiskan1@gmail.com)

## INTRODUCTION

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang terbilang utama dalam masyarakat. Banyak lembaga dan yayasan yang bergerak dibidang pendidikan seperti sekolah, bimbel, les privat, dan sebagainya. Pemerintah pun ikut terlibat dalam bidang pendidikan dengan berbagai macam program dan bantuan, seperti program wajib belajar 12 tahun, sekolah gratis, kartu Jakarta pintar (KJP) untuk pelajar sekolah, kartu indonesia pintar (KIP) untuk mahasiswa, dan sebagainya. Tetapi, sekarang kita harus melihat dari sisi para tenaga pengajarnya, apakah mereka memiliki motivasi dalam bekerja. Berbagai metode dilakukan oleh lembaga ataupun yayasan yang bergerak dibidang pendidikan, antara lain meningkatkan kompensasi, membuat lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir agar setiap tenaga pengajar memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja akan berpengaruh langsung kepada hasil pekerjaan para tenaga pengajar tersebut.

Nurmaulani dalam *Syntax Literate Journal* (2021), Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan kepada karyawan atas kemampuan yang dimiliki, menumbuhkan suasana kerja yang positif, membina hubungan yang positif dengan rekan kerja, menawarkan keamanan kerja, dan membina hubungan yang positif antara manajemen dengan karyawan melalui pelatihan dan seminar. Dalam pandangan ini, meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara. Motivasi kerja seorang pekerja akan meningkat apabila ia merasa didukung dalam pekerjaannya baik secara materi, relasi, maupun rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1. Data Rata-Rata Tingkat Motivasi di berbagai Tingkatan Sekolah di Indonesia Tahun 2023

Jenjang Pendidikan	Skor Rata-Rata (Skala Likert)	Keterangan
Sekolah Dasar (SD)	3.8	Tinggi
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	3.8	Tinggi
Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan (SMA/SMK)	3.8	Tinggi

Sumber: <https://journal.unpas.ac.id/> , <https://digitalpress.gaes-edu.com/> , <https://journal.untidar.ac.id/>

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 rata-rata tingkat motivasi tenaga pengajar di berbagai jenjang pendidikan masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 3.8 berdasarkan skala likert. Banyak perubahan dari sistem belajar dan mengajar di sekolah-sekolah di Indonesia karena mengikuti arahan pemerintah dan menteri pendidikan. Hal tersebut dapat mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab para pengajar baik secara langsung maupun tidak langsung dan otomatis akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja para tenaga pengajar tersebut.

Menurut Winarsih & Hidayat dalam Hartini (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pikiran yang mengilhami, merangsang, dan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Menurut Kaseger dalam Bangun (2021), kompensasi yang sesuai baik dalam bentuk gaji tetap maupun insentif tambahan dapat mendorong karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan lebih semangat. Menurut Efrinawati et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran besar terhadap motivasi kerja dan meningkatkan semangat. Menurut Bangun (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkat ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk maju dalam karirnya. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Kemudian menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, serta untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

## LITERATURE REVIEW

### Motivasi Kerja

Menurut Hartini (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pikiran yang mengilhami, merangsang, dan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan

## Kompensasi

Menurut Kaseger dalam Bangun (2021), kompensasi yang sesuai baik dalam bentuk gaji tetap maupun insentif tambahan dapat mendorong karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan lebih semangat.

## Lingkungan Kerja

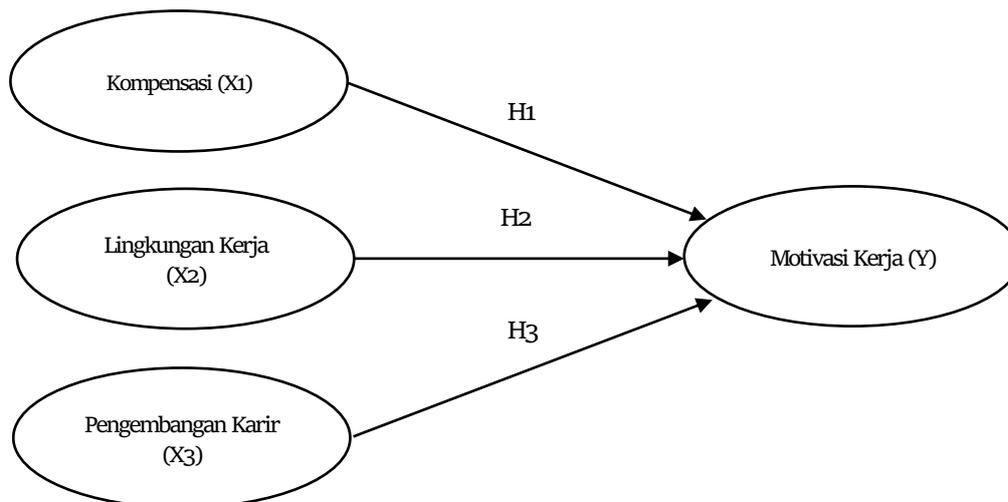
Menurut Efrinawati et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran besar terhadap motivasi kerja dan meningkatkan semangat.

## Pengembangan Karir

Menurut Bangun (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkat ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk maju dalam karirnya.

## HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Penelitian memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>), sedangkan variabel terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja. Oleh karena itu, kerangka pemikiran pada gambar 1 dan pengujian hipotesis.



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Experiential Marketing berpengaruh terhadap Keterlibatan Pelanggan

H<sub>2</sub>: Experiential Marketing berpengaruh terhadap Loyalitas Merek

H<sub>3</sub>: Experiential Marketing berpengaruh terhadap Keterlibatan Pelanggan melalui Loyalitas Merek

## RESEARCH METHOD

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data. Penelitian ini menerapkan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan alat Structural Equation Modeling (SEM) yang dibantu oleh aplikasi SMART-PLS versi 4.1.0.9. Data responden yang sudah terkumpul digunakan untuk menguji analisis deskriptif, outer model, inner model, dan uji hipotesis. Variabel utama dalam penelitian ini meliputi Kompensasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>), yang akan mempengaruhi Motivasi Kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini diambil dari tenaga pengajar atau guru yang mengajar di Yayasan Bahagia Banyak Berkat sebanyak 35 responden di wilayah Sawah Besar, Jakarta Pusat. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 35 responden. Sugiyono dalam Gamal Thabroni (2021), teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi diambil untuk menjadi sampel. Oleh sebab itu, sampel data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 responden tenaga pengajar atau guru yang mengajar di Yayasan Bahagia Banyak Berkat

## RESULTS

### Uji Deskripsi

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Laki-laki</i>	20	57.1 %
<i>Perempuan</i>	15	42.9 %
<i>Total</i>	35	100 %

Sumber: Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

Karakteristik jenis kelamin responden disajikan pada table 2 Jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (57.1 %), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (42.9%).

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<i>Usia</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>18-23 tahun</i>	14	40 %
<i>24-30 tahun</i>	19	54.2 %
<i>&gt;30 tahun</i>	2	5.8 %
<i>Total</i>	35	100 %

Sumber: Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

Karakteristik usia responden disajikan pada tabel 3 Proporsi terbesar, 19 orang (54.2%), berusia antara 24 sampai 30 tahun, sedangkan proporsi terendah, 2 orang (5.8%), berusia lebih dari 30 tahun.

Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<i>Tingkat Pendidikan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>SMA</i>	10	28.6 %
<i>Sarjana</i>	25	71.4 %
<i>Total</i>	35	100 %

Sumber: Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

Karakteristik tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel 4 Pendidikan sarjana sebanyak 25 orang (71.4 %), sedangkan pendidikan SMA sebanyak 10 orang (28.6%).

Table 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Mengajar

<i>Lama Waktu</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>&lt;1 Tahun</i>	6	17,1 %
<i>1-2 Tahun</i>	4	11,4 %
<i>2-3 Tahun</i>	8	22,9 %
<i>3-4 Tahun</i>	5	14,3 %
<i>4-5 Tahun</i>	4	11,4 %
<i>&gt;5 Tahun</i>	8	22,9 %
<i>Total</i>	35	100 %

Sumber: Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

Karakteristik lama waktu mengajar responden disajikan pada tabel 5 Proporsi terbesar, 8 orang (22.9%), selama antara 2 sampai 3 tahun dan lebih dari 5 tahun, sedangkan proporsi terendah, 4 orang (11.4%), selama antara 1-2 tahun dan antara 4-5 tahun.

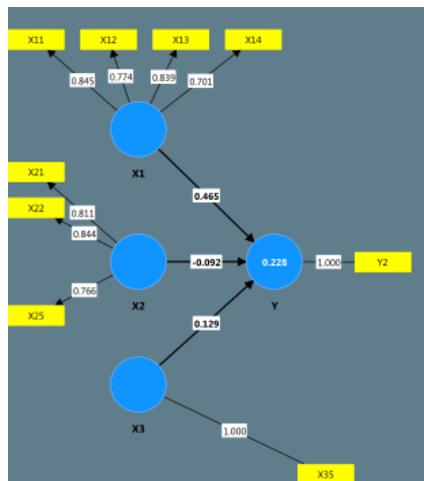
Uji Validitas

Convergent Validity

Table 6. Hasil Loading Factor Variabel Penelitian Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	Loading Factor	Tanda	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	Y2	0.994	>	0.70	Valid
	X1.1	0.814	>	0.70	Valid
Kompensasi (X1)	X1.2	0.74	>	0.70	Valid
	X1.3	0.836	>	0.70	Valid
	X1.4	0.714	>	0.70	Valid
	X2.1	0.751	>	0.70	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0.774	>	0.70	Valid
	X2.5	0.787	>	0.70	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.5	0.828	>	0.70	Valid

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025



Gambar 2. Nilai Loading Factor  
 Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

Table 7. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.792	0.50	Valid
Kompensasi	0.745	0.50	Valid
Lingkungan Kerja	0.727	0.50	Valid
Pengembangan Karir	0.5205	0.50	Valid

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

Discriminant Validity

Table 8. Nilai Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X11	0.858	0.550	0.480	0.034
X12	0.809	0.540	0.344	-0.140
X13	0.794	0.495	0.350	-0.229
X14	0.708	0.566	0.328	0.005
X15	0.067	0.006	0.008	-0.120
X21	0.612	0.720	0.445	-0.041
X22	0.560	0.774	0.648	0.136
X23	0.117	0.477	0.023	0.177
X24	0.217	0.326	0.372	-0.029
X25	0.507	0.808	0.505	0.013
X26	0.344	0.489	0.172	-0.371
X31	0.177	0.225	0.126	0.157
X32	-0.067	-0.013	-0.154	-0.189
X33	0.406	0.363	0.792	-0.132
X34	0.208	0.480	0.800	-0.199
X35	0.507	0.624	0.801	0.019
Y1	-0.048	-0.051	-0.020	0.797
Y2	0.459	0.281	0.086	-0.185

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

Uji Reliabilitas

Tujuan Pengujian Reliabilitas adalah untuk memastikan bagaimana elemen pengujian berhubungan dengan elemen lainnya; persyaratan terpenuhi jika variabel laten yang diuji mempunyai nilai lebih besar dari 0.70. Berikut hasil yang diperoleh dari pengolahan data berdasarkan nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability.

Table 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Tanda	Batas	Keterangan
Motivasi Kerja	0.71	0.759	0.724	>	0.70	Reliabel
Kompensasi	0.794	0.782	0.815	>	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.76	0.787	0.749	>	0.70	Reliabel
Pengembangan Karir	0.751	0.757	0.769	>	0.70	Reliabel

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Table 10. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Motivasi Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
Motivasi Kerja		0.784	0.860	0.728
Kompensasi				
Lingkungan Kerja		0.950		
Pengembangan Karir		0.750	0.954	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

### Uji R<sup>2</sup> Value (Conefficient of Determination)

0.19 adalah nilai R-Square rendah, 0.67 adalah nilai R-Square solid, dan 0.33 adalah nilai R-Square sedang. Tabel dibawah ini memberikan rincian property R-Square yang digunakan dalam penelitian ini.

Table 11. Uji R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.228	0.153

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

### Uji Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)

Basis Q<sup>2</sup> untuk solid, medium, dan frail masing-masing adalah 0.35, 0.15, dan 0.02. Ulasan kualitas Q<sup>2</sup> dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Table 12. Nilai Q<sup>2</sup> Predict

Variabel	Q <sup>2</sup> Predict	Hasil Uji
Motivasi Kerja	0.471	Relevan

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

### F<sup>2</sup> Value (Effect Scope)

Basis F-Square untuk solid, medium, dan frail masing-masing adalah 0.35, 0.15, dan 0.02. Ulasan F-Square dijelaskan pada tabel dibawah ini

Table 13. Uji F Untuk F Size

F-Square	Motivasi Kerja
Motivasi Kerja	
Kompensasi	0.187
Lingkungan Kerja	0.112
Pengembangan Karir	0.071

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

### Uji Hipotesis

Table 13. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (SM)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi > Motivasi Kerja	0.497	0.253	0.325	1.53	0.126
Lingkungan Kerja	-0.135	0.092	0.391	0.345	0.73

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (SM)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
> Motivasi Kerja					
Pengembangan Karir					
> Motivasi Kerja	0.255	0.012	0.369	0.692	0.489

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

## DISCUSSION

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.1.0.9 pada variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai P-Values yaitu  $0.126 > 0.05$  dengan nilai T- Statistik  $< T\text{-Tabel}$  yaitu  $1.53 < 1.96$ , Hal tersebut menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Bahagia Banyak Berkat. Hasil penelitian ini bebanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Rossanti & Wahyuningsih, 2023).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.1.0.9 pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai P-Values yaitu  $0.73 > 0.05$  dengan nilai T- Statistik  $< T\text{-Tabel}$  yaitu  $0.345 < 1.96$ , Hal tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Bahagia Banyak Berkat. Hasil penelitian ini bebanding lurus dengan penelitian sebelumnya (Fajriyah et al., 2023).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.1.0.9 pada variabel Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai P-Values yaitu  $0.489 > 0.05$  dengan nilai T- Statistik  $< T\text{-Tabel}$  yaitu  $0.692 < 1.96$ , Hal tersebut menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Bahagia Banyak Berkat. Hasil penelitian ini bebanding lurus dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Fajriyah et al., 2023).

## CONCLUSION

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja di Yayasan Bahagia Banyak Berkat Sawah Besar, Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya dan dengan melakukan beberapa uji yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut; disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja di Yayasan Bahagia Banyak Berkat Sawah Besar, Jakarta Pusat.

## MANAGERIAL IMPLICATION

Implikasi dari penelitian ini adalah tidak ada variabel diatas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga pengajar. Mungkin terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya. Perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi pada sektor lain. Perlu dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain agar hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan.

## LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya bahwa penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber yang berguna bagi peneliti yang meneliti dengan masalah yang sama. Selain itu, diharapkan peneliti berikutnya lebih kritis dan memiliki visi yang lebih luas dalam meneliti sehingga membuka wawasan lebih luas lagi dan setiap hasil penelitian adalah hasil yang terpercaya.

## REFERENCES

- Alawiyah. T., & Saragih. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Neureus Putra Subang. Doi: <http://dx.doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2207>
- Annastasya. D., & Sari. S. R. (2022). Lingkungan Kerja Work From Home Selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak Pada Kinerja Karyawan?. *Jurnal Kwik Kian Gie*. Doi: <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976>
- Aprineldayanti. R. G. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Papua Language Institute Kota Jayapura. Doi: <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10472142>
- Bangun, Wilson. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Cahya. N. D., & Herianti. S. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Dwi, L. L., Ali, M. A., & Dwi, D. N. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Doi: <https://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6709>
- Donra. R. S., & Siregar. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Fahraini. F., & Syarif. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Jurnal Universitas Persada Indonesia Y.A.I.*
- Guridno. N., & Farid. M. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II Surakarta. Doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5842>
- Hulu, F., Yamolala, Z., Hidayat. M. W., Oktapiani. M., Failasufa. P. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Doi: <https://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i2.13067>
- Made. N. D. M. C., & Wayan. N. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja. Doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p22>
- Miphatul. A. F., Wahyu. A. H., Wiradendi C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. Doi: <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.02>
- Purwanto. K., Endah. A. S., Idris. M. P., Basuki. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Doi: <https://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i1.7224>
- Putu. N. D. P., & Ketut. D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>
- Rulianti. E., & Nurpribadi. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Doi: <http://dx.doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safira. E. H., Wiradendi. C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT. XYZ).
- Saputra. A.A (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Doi: <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.652>
- Suindra. P. A. P., & Gusti. I. M. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. Doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i04.p19>
- Sunaryanto. K., & Fikri. M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Doi: <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i3.3280>
- Syardiansyah, Rizqi, M. Z., & Fauzi, A. T. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Doi: <https://dx.doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3425>
- Wulansari, P., Harjana, A. D., & Partono, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- Wahyudi., Sukri., & Hadrah. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Doi: <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.907>
- Yunisa. V. (2023). Pengembangan Karir, Manfaat Pengembangan Karir, dan Hakikat Guru dan Pendidikan.