

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. MAGNUM ATTACK INDONESIA KOTA
MALANG
(Studi pada Karyawan PT. Magnum
Attack Indonesia)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**DIVA ADELA
NPM. 22101081086**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

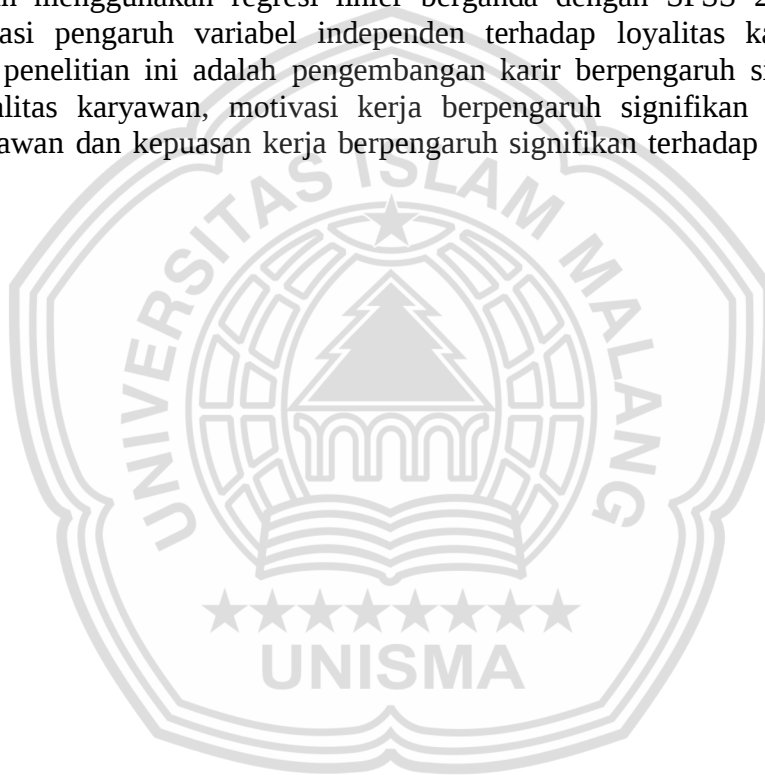
2025

ABSTRAK

Diva Adela. SKRIPSI. 2025: Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Magnum Attack Indonesia

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Magnum Attack Indonesia, dengan fokus pada karyawan bagian produksi PT Magnum Attack Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menyebarkan kuesioner kepada 87 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 27 untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Temuan dari penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.



ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is an influence of career development, work motivation, and job satisfaction on employee loyalty of PT Magnum Attack Indonesia, with a focus on the production employees of PT Magnum Attack Indonesia. The method used is quantitative with a survey approach, distributing questionnaires to 87 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 27 to identify the effect of independent variables on employee loyalty. The findings of this study are career development has a significant effect on employee loyalty, work motivation has a significant effect on employee loyalty and job satisfaction has a significant effect on employee loyalty.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Loyalty.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

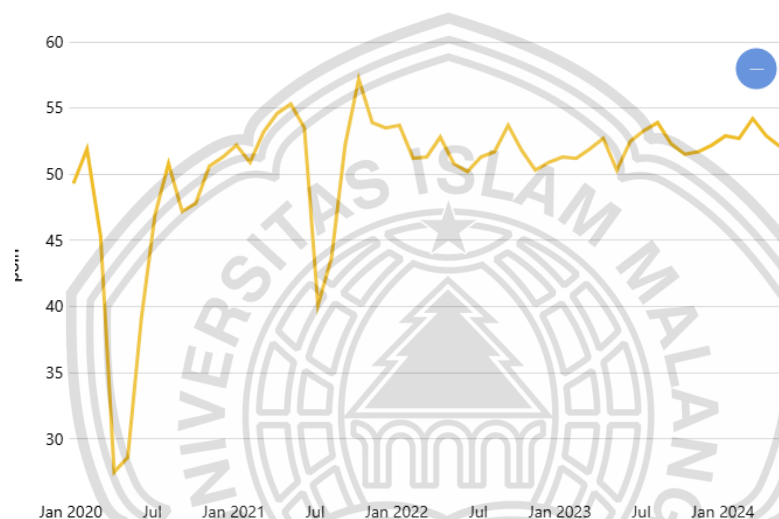
Di era globalisasi dan digitalisasi, pengelolaan SDM menjadi lebih kompleks. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dari visi dan misi suatu organisasi, untuk memenuhi kebutuhannya mereka memiliki status, tujuan, perasaan, keinginan, dan pemikiran. Selain itu, juga berasal dari berbagai latar pendidikan, jenis kelamin, dan usia. Oleh karena itu, perusahaan bersungguh-sungguh untuk menjaga sebagai aset utama dengan memberikan dukungan, perlindungan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Anggraeni, et al, 2024).

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola peran serta hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan masyarakat, karyawan, dan perusahaan. Karena kunci kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu sebagai agen perubahan terus menerus (Hasibuan, 2019). Dalam perkembangan industri yang semakin pesat, sektor manufaktur memegang peranan strategis sebagai salah satu pilar utama dalam perekonomian nasional. Sektor ini tidak hanya menjadi penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah dari bahan mentah menjadi produk jadi, tetapi juga menjalankan peran penting dalam membuka peluang kerja, mendorong ekspor,

meningkatkan pesaing industri domestik di pasar global. Perkembangan positif yang terlihat pada di sektor ini menunjukkan keberhasilan berbagai strategi inisiatif, termasuk peningkatan efisiensi produksi, diversifikasi produk, dan adopsi teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas produk (Aprilliani M, 2023).

Gambar 1.1

Pertumbuhan Sektor Manufaktur Indonesia



Berdasarkan data tersebut bahwa pertumbuhan sektor manufaktur Indonesia melambat sejak April hingga Mei 2024, terlihat dari *Purchasing Manager's Index* (PMI) yang dirilis S&P Global. PMI, yang mencerminkan jika di atas 50 akan mengalami ekspansi. Namun, pada bulan Mei berada di level 52,1 yang menunjukkan pertumbuhan melambat meskipun masih dalam zona ekspansi (Databoks, 2024).

Dalam tren ini mengindikasikan potensi penurunan, dengan kepercayaan bisnis terendah dalam empat tahun dan tekanan biaya meningkat. Pesanan ekspor baru turun selama tiga bulan berturut-turut akibat perlambatan

permintaan global, sementara penyerapan tenaga kerja juga tertekan. Perusahaan menjadi lebih hati-hati, dengan beberapa memilih tidak mengganti karyawan yang keluar, meskipun tingkat tenaga kerja menurun. Sehingga loyalitas karyawan menjadi tolak ukur dari sukses atau tidaknya suatu perusahaan (Databoks, 2024).

Loyalitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan retensi tenaga kerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas, efisiensi operasional, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara pada personalia PT. Magnum Attack Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di industri konveksi, menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk loyalitas karyawan pada perusahaan ini karyawan tetap bertahan karena merasa terikat secara emosional dengan budaya dan nilai perusahaan yang bertahan karena merasa ada biaya yang tinggi jika keluar dari perusahaan, misalnya kehilangan benefit atau stabilitas kerja. Dengan demikian tingginya turnover karyawan pada perusahaan dapat mengganggu stabilitas produksi dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas, perusahaan dapat mengurangi tingkat keluar-masuk karyawan dan mempertahankan talenta terbaik. Selain itu, loyalitas yang kuat dapat meningkatkan kualitas kerja, mempercepat pencapaian target, dan memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar industri konveksi yang dinamis.

Loyalitas Karyawan bisa dikatakan sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam memberikan tenaga dan juga pikiran pada sebagian waktunya demi

mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat melemahkan loyalitas seorang karyawan antara lain berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti faktor emosional (Ma'aruf, 2020). Namun, beberapa bisnis tidak menyadari pentingnya hal ini tentang loyalitas dengan waktu yang panjang untuk setiap anggota staf. Setiap bisnis biasanya mengalami penurunan dari segi loyalitas karyawan yang menyebabkan produksi perusahaan menurun, sehingga perusahaan memerlukan pengembangan karir.

(Nugroho, 2020) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan persepsi seseorang tentang perilaku dan sikap yang berkaitan dengan kegiatan dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan sepanjang hidup. Pengembangan Karir terhadap loyalitas karyawan berdampak positif (Solihin, 2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir meningkatkan loyalitas karyawan dengan kata lain, karyawan yang dapat memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan tersebut cenderung merasa lebih semangat, lebih berkomitmen, dan lebih puas untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian juga menemukan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan dan memperluas kompetensi karyawan, serta mengurangi kinerja karyawan yang buruk, dengan itu memerlukan motivasi kerja.

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang, terinspirasi dan termotivasi untuk bertindak dengan ketulusan (Afandi, 2018). Pemberian dorongan kerja memiliki peran krusial dalam memengaruhi kesetiaan karyawan karena merupakan salah satu bentuk pemenuhan hak mereka. Dengan demikian, variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Pardede, 2023). Pegawai yang dapat

menciptakan layanan dan produk berkualitas, bekerja secara efisien sesuai target, serta efektif dalam menyelesaikan tugas tepat waktu menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan kepuasan kerja.

(Rahayu, 2018) Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang dialami oleh pekerja terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan, yang menjadi indikator keberhasilan organisasi. Bahwa dapat dikatakan kepuasan kerja adalah rasa bahagia dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya secara individu kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

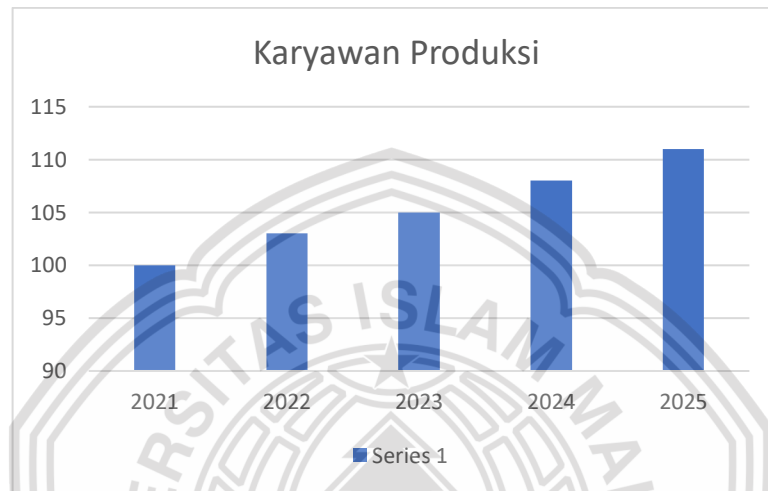
Berdasarkan wawancara pada personalia PT Magnum Attack Indonesia adalah perusahaan yang beroperasi di sektor industri garmen. Dalam menjalankan layanannya, perusahaan ini mampu memproduksi berbagai model pakaian dengan kapasitas produksi mencapai 25.000 potong per bulan. Dengan volume produksi yang cukup besar, PT Magnum Attack Indonesia terus berupaya memenuhi permintaan pasar yang memanfaatkan teknologi canggih serta didukung oleh tenaga profesional juga mendukung proses produksi, sehingga dapat menghasilkan kualitas garmen yang kompetitif. Berdasarkan hasil akhir wawancara dengan pimpinan PT Magnum Attack Indonesia, diketahui bahwa jumlah tenaga kerja di perusahaan 111 karyawan.

PT Magnum Attack Indonesia memiliki hubungan spesifik antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan namun sudah banyak penelitian yang telah mengkonfirmasi hubungan antara loyalitas karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan

pengembangan karir secara umum. Namun belum ada yang berfokus secara spesifik mengenai bagaimana variabel ketiga tersebut berkontribusi langsung terhadap pencapaian loyalitas pada karyawan.

Gambar 1.2

Jumlah Karyawan Produksi PT. Magnum Attack Indonesia



Berdasarkan Gambar 1.1, dapat terlihat bahwa permintaan pelanggan PT Magnum Attack Indonesia yang telah diamati mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2021 hingga 2025. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf bagian personalia PT Magnum Attack Indonesia, dijelaskan bahwa perusahaan ini menetapkan kebijakan yang mewajibkan setiap karyawan untuk mencapai target produksi harian. Sebagai bentuk apresiasi, mereka akan diberikan penghargaan dan insentif guna meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebani.

Namun pada kenyataannya, masih banyak ditemukan karyawan di bagian produksi yang belum mampu mencapai target produksi. Berdasarkan hal tersebut, HRD memberikan motivasi kepada karyawan yang maksimal dua kali tidak berhasil memenuhi target produksi. Mereka akan dibimbing dan

diberikan pengarahan secara individu dengan harapan dapat meningkatkan kinerja kerja mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini telah menunjukkan hubungan yang kuat antara loyalitas karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Teori seperti dua faktor, keadilan, dan harapan dapat menjelaskan hal ini secara teoritis. Secara empiris, banyak penelitian telah mengkonfirmasi temuan ini, menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan karir, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan secara kolektif dengan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang, serta kepuasan kerja yang berasal dari lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan berbakat dan mencapai keberhasilan jangka panjang harus memperhatikan hal ketiga ini dengan cermat.

Merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pernyataan ini mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia?
2. Bagaimanakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia?
3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia?
4. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan dan menambah wawasan dalam dunia MSDM dan bisa dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang dengan adanya penyempurnaan dari kelemahan maupun kekurangan dari penelitian ini juga menambah informasi bagi penelitian berikutnya mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

1.) Bagi Akademis

Manfaat dari penelitian ini yaitu menambah wawasan akan teori yang sudah dipelajari penelitian sebelumnya dan dapat mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian, kemudian untuk pihak lain penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi terkait Pengembangan

Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

2.) Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan pengetahuan kepada perusahaan tentang Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis studi diatas yaitu :

- a. Terdapat pengaruh Loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia dipengaruhi secara bersamaan oleh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Magnum Attack Indonesia. Hal ini berarti jika Pengembangan Karir pada karyawan PT. Magnum Attack Indonesia meningkat maka Loyalitas Karyawan juga akan meningkat.
- c. Efek positif dari Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Magnum Attack Indonesia. Dengan kata lain, jika Motivasi Kerja meningkat, Loyalitas Karyawan juga akan meningkat.
- d. Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia melihat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan kata lain, jika Kepuasan Kerja meningkat, Loyalitas Karyawan juga akan meningkat.

5.2 Keterbatasan

- a. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui survei pendapat. Namun, keterbatasan dari metode ini merupakan data yang mendalam tidak dapat langsung diperoleh dari semua partisipan.

- b. Hanya memanfaatkan karyawan untuk dijadikan partisipan sehingga kurang besar nya hasil dari generalisasi.

5.3 Saran

Seperti yang dapat dilihat dari pembahasan studi di atas, studi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan membutuhkan perbaikan di berbagai bidang.

Rekomendasi penulis yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat bisa dimanfaatkan dalam skala besar, maka sebaiknya peneliti selanjutnya tidak menggunakan mahasiswa aktif untuk melakukan penelitian.
2. Disarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian yang menggabungkan metode pengumpulan data survei dan wawancara. Hal ini dilakukan untuk menghasilkan data yang lebih akurat.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan perubahan yang dilakukan oleh peneliti dalam artikel ini, tetapi juga menambah keragaman dan memperluas materi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka, 14(2). 14-26.
- Abdullah, P. M. (2015). *Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships*. Aswaja Pressindo.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Anggraeni, D., Kaukab, M. E., & Efendi, B. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Work Environment Terhadap Loyalitas Karyawan, 3(August), 31–46. <https://doi.org/10.32699/magna.v3i2.7891>
- Aprilliani M. (2023). Fenomena Perusahaan Manufaktur Terbaru, Ini Tantangan Terbesarnya. Retrieved from <https://employers.glints.com/id-id/blog/fenomena-perusahaan-manufaktur-terbaru/>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015a). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015b). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel, 6.
- Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan, 5(2).
- Betty, H., Ahmad, S., & Ahmad, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja UD, 4(2), 1872–1882.
- Databoks. (2024). Indeks Manufaktur RI Turun Mei 2024, Ada Tanda Memburuk. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/ekonomi-makro/statistik/06a9c6a15e8ed97/indeks-manufaktur-ri-turun-mei-2024-ada-tanda-memburuk>
- Efiyanti, W., & Rifai, A. A. (2021). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian insentif terhadap Loyalitas kerja Karyawan pada Pt. Glostar Indonesia (Gsi) Ii Cimangkok Sukabumi (Studi pada Bagian Laboratorium). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 111–132.
- Ekonomi, F., Bisnis, D., & Rosita, I. (2022). Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Pengaruh Job Insecurity, Kompenasasi dan Kepuasan Kerja Terhadap loyalitas Karyawan Bagian Produksi PT Karya Mitra Budisentosa Madiun, (September). Retrieved from <https://jatim.idntimes.com>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara*. Retrieved from <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/cjmp/article/view/579>
- Hidayat, A. (2017). Pengertian dan Penjelasan Uji Autokorelasi Durbin Watson.
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(1), 65–84. <https://doi.org/10.26740/jepk.v11n1.p65-84>
- Loyalitas, T., Di, K., Tri, P. T., & Teknik, J. (2024). The influence of organizational commitment and job satisfaction on job loyalty at pt. tri jaya teknik karawang,

- 7, 2054–2067.
- Ma'aruf. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Muhammad, R., Sofia, S., Rahayu, A., & Sorong, U. M. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, 3, 14–19.
- Nugroho. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Rahayu, et al. (2018). Gambaran lingkungan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan el royale hotel bandung. 3, 11–20. Nurleni,.
- Ramadhan M. (2021). *Metode Penelitian*. Retrieved from [https://books.google.co.id/books?id=Ntw_EAAAQBAJ&lpg=PR1&dq=jenis penelitiannya&lr&hl=id&pg=PA4#v=onepage&q=jenis penelitiannya&f=false](https://books.google.co.id/books?id=Ntw_EAAAQBAJ&lpg=PR1&dq=jenis%20penelitiannya&lr&hl=id&pg=PA4#v=onepage&q=jenis%20penelitiannya&f=false)
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 300–311. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2305>
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11).