

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, MOTIVASI DAN *WORK-
LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN CV ARBA'IN
JAYA MANDIRI SURAKARTA**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Muhammad Rifa'i
Nim : 2021515107
Prodi : S1 Manajemen

**UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA**

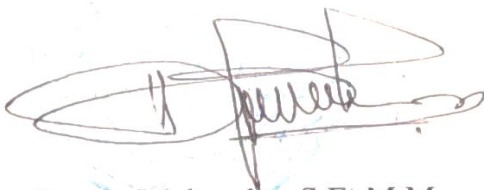
2025

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

Nama : Muhammad Rifa'i
Nim : 2021515107
Jurusan / Prodi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi dan *Work-life balance* terhadap Retensi Karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta
Nama Pembimbing : Adi Penawan, S.E, M.M

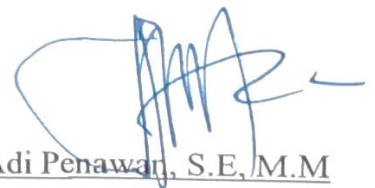
Surakarta, Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Denny Mahendra, S.E, M.M
NIDN 0606077904

Pembimbing



Adi Penawan, S.E, M.M
NIDN 0617047603

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, MOTIVASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN CV ARBA'IN JAYA MANDIRI SURAKARTA

*The Effect of Career Development, Motivation and Work-life Balance on Employee Retention of CV Arba'in
Jaya Mandiri Surakarta*

Muhammad Rifa'i (1)

Adi Penawan (2)

Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta

emrifai18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan karier, motivasi, dan work-life balance terhadap retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden, yang dipilih melalui teknik probability sampling dengan metode sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Begitu pula, motivasi dan work-life balance juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Uji determinasi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,617, yang berarti 61,7% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karier, motivasi, dan work-life balance, sementara 38,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Di antara ketiga variabel tersebut, pengembangan karier terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta.

Kata kunci : *pengembangan karier, motivasi, work-life balance, retensi karyawan*

Abstract

This study aims to analyze and provide empirical evidence regarding the influence of career development, motivation, and work-life balance on employee retention at CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta. The research was conducted using a questionnaire distributed to 40 respondents, which was selected through a probability sampling technique with a saturated sample method. The data obtained were then analyzed using quantitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient (R^2) test. The results of the study show that partially, career development has a positive and significant influence on employee retention. Similarly, motivation and work-life balance also show a positive and significant influence on employee retention. Simultaneously, these three variables have a positive and significant influence on employee retention, with a significance value of F of 0.000. The determination test (R^2) yielded a score of 0.617, which means that 61,7% of the variation in employee retention could be explained by career development, motivation, and work-life balance, while the remaining 38,3% was explained by other factors that were not included in the study, such as organizational culture and work environment. Among the three variables, career development is proven to be the most dominant factor in influencing employee retention at CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta.

Keyword : *career development, motivation, work-life balance, employee retention*

PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, retensi karyawan menjadi salah satu isu krusial bagi perusahaan. CV Arba'in Jaya Mandiri di Surakarta, sebagai salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menjaga karyawan berkualitas agar tetap bertahan. Tingginya angka keluar masuk karyawan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Pada era globalisasi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen adalah retensi karyawan. Tingginya angka pergantian karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan, baik dari segi biaya perekrutan maupun dampak terhadap kinerja tim. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi (Suwaji & Sabella, 2019). Sedangkan menurut Fasquez dalam retensi karyawan tidak hanya sekadar mengenai mempertahankan karyawan, tetapi juga merupakan salah satu pendekatan manajemen yang bertujuan untuk menjaga keberlangsungan ketergantungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023).

Fenomena retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan di sektor industri berbasis produk alami. Faktor utama yang mempengaruhi tingkat retensi karyawan di pabrik ini adalah kualitas lingkungan kerja dan kebijakan manajerial yang diterapkan. Pabrik madu dan herbal umumnya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan khusus dalam pengolahan bahan alami, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan dalam jangka panjang.

Selain itu, faktor gaji dan tunjangan yang kompetitif di pasar kerja juga memengaruhi tingkat retensi karyawan pada pabrik madu dan herbal. Banyak pabrik yang terletak di daerah terpencil, yang

membuatnya sulit untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja dengan keterampilan yang tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang paket kompensasi yang menarik, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi angka *turnover*.

Keberhasilan pabrik madu dan herbal dalam mempertahankan karyawan juga dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif. Karyawan yang merasa dihargai dan menjadi bagian dari tim yang solid akan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mengedepankan komunikasi yang transparan, menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan, serta memberi kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Langkah-langkah ini akan membantu memperkuat loyalitas karyawan dan memastikan mereka tetap ingin berkembang bersama perusahaan. Pengaruh retensi karyawan pabrik tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti Pengembangan Karier, Motivasi dan *Work-life balance* merupakan diantaranya. Pengembangan karier menurut Dessler mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses yang sengaja dilalui oleh seorang individu sehingga membuatnya sadar tentang persyaratan-persyaratan yang berkenaan dengan kariernya serta serangkaian langkah yang ditempuh sepanjang hidupnya untuk memberikan kontribusi bagi pemenuhan karier tersebut (Zhafira Disa & Djastuti, 2019). Siburian dkk., mendefinisikan pengembangan karir adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu (Ningsih et al., 2024).

Fenomena pengembangan karir pada CV Arba'in Jaya Mandiri pada perusahaan yang bergerak dalam produksi madu, maklon herbal, dan kosmetik kini menjadi salah satu fokus utama untuk menjaga daya saing serta keberlanjutan usaha. Dalam industri yang semakin berkembang dengan permintaan tinggi terhadap produk berbahan alami, perusahaan dituntut untuk memastikan karyawan tidak hanya menguasai aspek teknis produksi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan tren pasar serta peraturan yang ada. Program pengembangan karir yang mencakup pelatihan keterampilan teknis mengenai pengolahan

bahan alami dan penerapan teknologi terkini akan membantu karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk.

Selain pengembangan keterampilan teknis, pengembangan karir di bidang manajerial juga sangat penting dalam perusahaan yang bergerak di sektor madu, maklon herbal, dan kosmetik. Untuk mendukung pertumbuhan jangka panjang, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan manajerial adalah hal yang krusial. Program seperti rotasi jabatan, mentoring, serta pelatihan kepemimpinan dapat membantu menciptakan jalur karir yang jelas dan memberi karyawan peluang untuk naik ke posisi yang lebih strategis. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengasah kemampuan kepemimpinan mereka, perusahaan tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan dinamis. Langkah-langkah ini akan memperkuat loyalitas karyawan, mengurangi angka *turnover*, dan memperkuat budaya perusahaan yang berfokus pada kemajuan bersama. Selain itu, memberi akses kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang relevan akan memperkaya pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam inovasi dan pengembangan produk perusahaan. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap retensi karyawan yang dilakukan oleh Safira Nurmalitasari (2021), dan Fenni Reiningsih Reke (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Namun bertentangan temuannya oleh Asna Mahlikhatul Muarifah (2024), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Untuk mempertahankan para karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan, perlu adanya pemberian motivasi dalam bekerja baik dari pihak perusahaan maupun dari pekerja itu sendiri sehingga karyawan dapat bekerja keras dan antusias dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, produktivitas dan komitmen karyawan di tempat kerja, Motivasi menurut Jufrizen

sebagai dorongan, pendorong, atau keinginan adalah faktor yang dapat memacu seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pribadi (Nathania & Wijaya, 2024). Menurut Afandi motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Arsindi et al., 2022).

Fenomena pada CV Arba'in Jaya Mandiri mengenai motivasi dipengaruhi oleh perkembangan industri yang menekankan pentingnya kualitas produk dan kepuasan konsumen. Para karyawan di sektor ini sering diberikan dorongan untuk berinovasi dan berkreasi, karena pasar yang terus berubah membutuhkan produk yang tidak hanya sehat tetapi juga menarik bagi konsumen. Di perusahaan madu, misalnya, motivasi muncul dari tantangan untuk menjaga kualitas dan keunggulan produk, sementara di bidang maklon herbal, karyawan didorong untuk menemukan bahan alami baru yang memiliki manfaat kesehatan. Dalam industri kosmetik, semangat untuk menghasilkan produk yang aman dan efektif memperkuat kolaborasi tim dalam usaha mempertahankan citra merek yang terpercaya dan inovatif.

Selain itu, menerapkan sistem motivasi berbasis hasil untuk mendorong kinerja karyawan, misalnya, pada sektor kosmetik dan maklon herbal, pemberian insentif berdasarkan pencapaian target penjualan atau pengembangan produk baru menjadi pendorong utama untuk mencapai prestasi, penghargaan seperti bonus atau promosi jabatan juga menciptakan lingkungan yang kompetitif namun tetap mendukung kerja sama tim dengan kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan berupaya meningkatkan keterampilan para pegawainya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas produk dan layanan kepada konsumen, motivasi yang terjaga dengan baik tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan kerja para karyawan. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap retensi karyawan yang dilakukan oleh Rifki Suwaji (2019), Tufiqurrahman Taufiqurrahman (2023), dan Jessica Angeline Nathania (2024) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Selain dengan pengembangan karier dan motivasi, *work-life balance* juga diperlukan karena dapat dilihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat mendukung lingkungan kerja yang positif dan produktif dan memberi karyawan kesempatan untuk bertanggung jawab pada pekerjaan mereka sehingga tercapainya loyalitas untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. *Work-life balance* menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. *Work-life balance* merupakan keseimbangan dua peran yang dimiliki atau dilakukan oleh seorang individu, yaitu peran profesional dan peran dalam keluarga, keseimbangan ini akan memberikan dampak kepuasan bagi kehidupan individu yang memegang peran tersebut. *Work-life balance* menentukan seberapa banyak waktu yang tersedia untuk menyeimbangi tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan bagi karyawan. Menurut Daipuria dan Kakar (2013) adalah pencarian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehingga timbul rasa nyaman dalam menjalani keduanya (Nurmalitasari, 2021). Konsep *work life-balance* dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi satu sama lain sehingga *work-life balance* berperan penting dalam keberhasilan karyawan di suatu perusahaan karena hal ini mendukung kehidupan kerja yang sehat sehingga lingkungan kerja menjadi positif dan produktif.

Fenomena *work-life balance* semakin mendapat perhatian diberbagai industri termasuk di CV Arba'in Jaya Mandiri dalam menghadapi tantangan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang, perusahaan-perusahaan disektor ini semakin menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan. Penerapan *work-life balance* bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai strategi untuk mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Beberapa perusahaan disektor ini mulai menawarkan fleksibilitas jam kerja, seperti kerja jarak jauh atau jam kerja yang lebih fleksibel, serta program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan.

Selain itu CV Arba'in Jaya Mandiri dapat juga berupaya menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi tim dan mempertahankan semangat kerja yang tinggi tanpa mengorbankan kehidupan pribadi karyawan. Keberhasilan penerapan *work-life balance* dapat dilihat dari meningkatnya kepuasan kerja,

menurunnya tingkat *turnover*, serta meningkatnya motivasi dan loyalitas karyawan. Misalnya, beberapa perusahaan dibidang madu dan kosmetik menyediakan fasilitas kesehatan atau memberikan waktu libur yang cukup untuk membantu karyawan memulihkan energi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, perusahaan-perusahaan ini dapat meraih keuntungan jangka panjang melalui karyawan yang lebih bahagia dan produktif. Sesuai dari hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Safira Nurmalitasari (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, namun bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya Raka Siwi (2024), dan Asna Mahlikhatul Muarifah (2024), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

CV Arba'in Jaya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi, maklon herbal dan kosmetik. Perusahaan ini terletak di Jl. Letjen Sutoyo, Mojosoongo, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57127. CV Arba'in Jaya Mandiri memproduksi madu murni, berbagai madu herbal, kapsul, zaitun, jintan hitam, kosmetik, dan masih berbagai produk lain-nya. Maka dari itu diperusahaan ini sangat membutuhkan seseorang yang handal dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan proses pembuatan produk yang akan diproduksi nya.

CV Aaba'in Jaya Mandiri yang didirikan oleh Sukarna pada tahun 2002, Awal mula bisnis hanya mengambil satu jerigen madu untuk kemudian dijual secara ecer ke toko-toko. ketika itu, banyak yang menolak produk madunya dikarenakan belum mengetahui perusahaannya, seiring berjalannya waktu peendiri CV Arba'in Jaya Mandiri terus berusaha melakukan edukasi pentingnnya madu untuk kesehatan, seiring itu pula produknya mulai dilirik. Setelah madu Arba'in laku di pasaran, CV Aarba'in Jaya Mandiri mengembangkan usaha dengan mengeluarkan beberapa produk herbal lain seperti jintan hitam dan zaitun. Tidak hanya itu, kini CV Arba'in Jaya Mandiri juga merambah produk kosmetik. Dengan menilai minat masyarakat terhadap kosmetik saat ini cukup menjanjikan. Secara khusus perusahaan juga memiliki tenaga apoteker yang memiliki kompetensi dibidang kosmetik. Melalui keluaran produk tersebut, semakin menambah kepercayaan masyarakat.

Puncaknya sepuluh tahun setelah didirikan, CV Arba'in Jaya Mandiri menjadi penguasa pasar di Solo Raya. Tidak puas sampai di situ, kemudian perusahaan tersebut membidik pasar baru di kota-kota besar seperti Yogyakarta dan Bandung. Produk yang dihasilkan oleh CV Arba'in Jaya Mandiri sudah mendapat izin dari BPOM dan memiliki sertifikat halal dari Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan, dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia (LPPOK MUI) untuk menjamin kehalalannya.

HIPOTESIS

- H₁ : Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta.
 H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta.
 H₃ : *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (pengembangan karier, motivasi dan *work-life balance*) dengan variabel dependen (Retensi Karyawan). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.

Populasi penelitian adalah karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri Surakarta, dengan jumlah yang dapat dipastikan secara akurat, yaitu sejumlah 40 orang. Sampel dipilih menggunakan metode probability sampling dengan teknik sampel jenuh, dengan total sampel sebanyak 40 orang. Teknik ini memudahkan peneliti dalam menentukan sampel berdasarkan ketersediaan data yang mudah diakses.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Penelitian ini juga melibatkan beberapa uji statistik, yaitu: 1) Uji Asumsi Klasik; 2) Statistik Deskriptif; 3) Analisis Regresi Linier Berganda; 4) Uji t; 5) Uji F; dan 6) Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid

apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40. Nilai r_{tabel} tersebut diperoleh dalam *r Product moment* yaitu pada nilai $r_{\alpha;n-2} = r_{0,05;40-2} = r_{0,05;38} = 0.312$.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Kesimpulan
Pengembangan Karier (X1)	0.736	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.817	0.60	Reliabel
<i>Work-life Balance</i> (X3)	0.689	0.60	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.798	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Hasil pengukuran harus reliabel yaitu harus memiliki tingkat konsisten dan kemantapan. Kriteria uji reliabilitas instrument menggunakan batas 0,6, jika koefisien reliabilitas > 0,6 maka pertanyaan dapat dikatakan andal (reliabel).

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak Metode yang digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov Smirnov $\geq 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan sebaliknya jika hasil $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,45969057
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,072
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,532
Asymp. Sig. (2-tailed)		,939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0.532 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0.939 > 0.05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variable bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multi kolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* atau *Tolerance* $< 0,1$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinieritas terjadi antara variabel bebas. Sebaliknya, apabila $VIF < 10$ atau *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas:

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,703	3,884	,702	,483		
	Pengembangan Karier	,651	,137	4,740	,000	,892	1,121
	Motivasi	,323	,098	3,309	,002	,903	1,094
	Work-Life Balance	,483	,128	3,837	,000	,922	1,065

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Primer yang sudah diolah, 2025

Hasil uji multikolinieritas pada dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Diberi deskripsi uji heteros Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$), berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi:

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,298	2,042	-1,125	,268
	Pengembangan Karier	,088	,081	,184	1,092
	Motivasi	,026	,058	,073	,442
	Work-Life Balance	,079	,074	,176	1,063

a. Dependent Variable: Absut

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara semua urutan pengamatan dari waktu ke waktu atau secara ruang. Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi anantara kesalahan pengganggu pada periode t, dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Jika terjadi korelasi, maka terjadi korelasi, jika d nilainya antara 1,5 sampai dengan 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi jika $d = 0$ sampai dengan 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika $d > 2,5$ sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif:

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,617	1,519	1,822

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Motivasi, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.822 nilai ini berada diantara 1.5 sampai 2.5, berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Hubungan Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karier	0.653	0.000	H ₁ Terbukti
Motivasi	0.234	0.032	H ₂ Terbukti
Work-life Balance	0.040	0.680	H ₃ Tidak Terbukti

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,708	3,464			,762	,440		
	Pengembangan Karier	,651	,137	,497		4,740	,000	,892	1,121
	Motivasi	,323	,098	,340		3,299	,002	,923	1,084
	Work-Life Balance	,483	,126	,396		3,837	,000	,922	1,085

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

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

$$Y = 2,708 + 0.651X_1 - 0.323X_2 + 0.483X_3 + e$$

Dari Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$\alpha = 2,708$ menunjukkan bahwa konstanta retensi karyawan positif. Artinya apabila pengembangan karier, motivasi dan *work-life balance* adalah konstan maka retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri akan meningkat.

$\beta_1 = 0,651$, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, yang artinya apabila pengembangan karier ditingkatkan maka retensi

karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan *work-life balance* konstan atau tetap.

$\beta_2 = 0.323$, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka retensi karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

$\beta_3 = 0.483$, menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, yang artinya apabila *work-life balance* ditingkatkan maka retensi karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir dan motivasi konstan atau tetap.

Dari analisis regresi tersebut diketahui bahwa nilai koefisien variabel bebas yang paling tinggi atau paling dominan berpengaruh terhadap retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri adalah koefisien variabel Pengembangan Karier (X₁) karena koefisien regresinya paling besar yaitu sebesar 0,651.

d. Uji t (test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (variabel Pengembangan Karier, Motivasi, dan *Work-life Balance*) terhadap variabel dependen (Retensi Karyawan). Hasil Uji t, nampak dalam pembahasan dibawah ini: Uji t

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Pengembangan Karier (X₁) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.651 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05 yang berarti variable Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
- 2) Motivasi (X₂) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.323 dengan tingkat signifikan 0.002 < 0.05 yang berarti variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
- 3) *Work-life Balance* (X₃) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.483 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05 yang berarti variable *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Pengujian ini

menunjukkan bahwa Hipotesis 3 terbukti kebenarannya.

e. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,878	3	50,626	21,933	,000 ^a
	Residual	83,097	36	2,308		
	Total	234,975	39			

^a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance , Motivasi , Pengembangan Karier
^b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Pengembangan Karier, Motivasi, *Work-life Balance*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Retensi Karyawan).

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana data dapat dilihat pada table berikut:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,617	1,519	1,822

^a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance , Motivasi , Pengembangan Karier

^b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji R^2 dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,617, Sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 61,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Pengembangan Karier, Motivasi, dan *Work-life Balance* sebesar 61,7 % dalam meningkatkan Retensi Karyawan, sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas diatas, maka dapat digambarkan secara visual model hasil penelitian sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena dan hasil penelitian sebelumnya. Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pengembangan karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya apabila pengembangan karier ditingkatkan maka akan meningkatkan retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karier sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Safira Nurmalitasari, dan Andriyani (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya apabila motivasi semakin di tingkatkan maka efektif untuk meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rifki Suwaji dan Rina Indra Sabella (2019), mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka *Work-life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya apabila *work-life balance* semakin di tingkatkan maka efektif untuk meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Safira Nurmalitasari dan Andriyani (2021), mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi, dan *Work-life Balance* terhadap Retensi Karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 - a. Variabel Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri.
 - b. Variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri.
 - c. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karier, Motivasi, dan *Work-life Balance* berpengaruh

signifikan terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F, nilai $F = 21,933$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier, Motivasi, dan *Work-life Balance* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri.
4. Berdasarkan hasil uji R^2 dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,617, Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Pengembangan Karier, Motivasi, dan *Work-life Balance* 61,7 % dalam meningkatkan retensi karyawan CV Arba'in Jaya Mandiri, sedangkan sisanya 38,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran kepada:

1. Saran yang dapat diberikan kepada CV Arba'in Jaya Mandiri yaitu sebagai berikut:
 - a. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan, saran yang direkomendasikan : Untuk meningkatkan retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri, pengembangan karier harus menjadi salah satu fokus utama perusahaan. Perusahaan perlu merancang program pengembangan yang komprehensif, mulai dari pelatihan keterampilan teknis hingga pengembangan kepemimpinan, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan, tetapi juga membuka peluang bagi mereka untuk berkembang dalam posisi yang lebih tinggi. Selain itu, memberikan jalur karier yang jelas dan transparan serta kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek penting akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan.
 - b. Pengaruh Motivasi terhadap Retensi Karyawan, saran yang direkomendasikan : Untuk

meningkatkan retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan motivasi karyawan sebagai faktor kunci. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Perusahaan dapat memberikan insentif atau penghargaan yang sesuai untuk karyawan yang berprestasi, serta memastikan bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang baik dalam keterampilan maupun dalam karier.

- c. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Retensi Karyawan, saran yang direkomendasikan : Untuk meningkatkan retensi karyawan di CV Arba'in Jaya Mandiri, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan aspek

work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan sebaiknya menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja, memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka. Selain itu, memberikan kesempatan untuk cuti yang cukup dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan terjaga kesehatannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkonfirmasi kembali temuan ini atau mengembangkan model penelitian yang serupa maupun berbeda. Tujuannya adalah untuk memperluas pengetahuan ilmiah melalui pengujian teori dan pengembangan konsep yang berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

Ari Awaludin, U. M. D. F. (2024). *Analisis faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di pt sharp electronic indonesia*. 2(4), 290–302.

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

Elok Cahyaning Pratiwi, & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>

Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1351–1356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.27>

Hanifa Nurul Hida Hakim, Sudarijati, & Erni Yuningsih. (2023). The Influence of Employee Retention, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Asri Buana Image. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2225–2246. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i9.6012>

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8> 838

Irfan, A. M. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Yang Diberikan Kenari Waterpark Bontang Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan. *Al-Infraq: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 82. <https://doi.org/10.32507/ajei.v9i2.451>

- Jumawan, Hadita, Adam, A., Febriyanto, A., Rizky Gemis, M., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2023). Pengaruh Insentif dan Komitmen Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 399(4), 399–411. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Khristian, S., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugrah). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1055–1061. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.581>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Ningsih, D., Parwita, G., & Prastyadedi, M. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT ARTHA DEVATA UTAMA*. 4, 2020–2025.
- Nurmalitasari, S. (2021). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, WORKLIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGANKEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI(Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Pageno, P. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FINANSIA MULTI FINANCE CABANG KOTA PALOPO Pilda Pageno. *Repository UPT Perpustakaan*, 1–10.
- Pradita Nindya Aryandha, & Deffani Aksan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 889–897. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v21i1.6058>
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) UNIT PENGATUR BEBAN SULSELBAR MAKASSAR*. 8, 163–173.
- Qomariah Imelda, D., & Niswatin Budiarti, I. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairv alue>
- Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andrryani, dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- Trisna, K., Sapta, ketut setia, & Sudja, N. (2021). Pengaruh stres kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. nusa kahyangan asri ketewel Gianyar. *Jurnal Emas*, 2(1), 89–101.
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatankerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(6), 160–170.
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Yuanita Toendan, R. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8384>
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>

