

The Effect of Work Design, Work Goals, and Organizational Commitment on Employee Retention

Pengaruh Desain Kerja, Tujuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Pegawai

Rangga Setiawan^{1*}, Sukri², Dirham Latif³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

ranggasetiawan@student.umpalopo.ac.id¹, sukri@umpalopo.ac.id²,

dirhamlatif@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is to see and analyze the effect of work design, work goals, and organizational commitment on employee retention. Where the sample used as a respondent is as many as 50 employees. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents. The research method used is multiple linear regression. Where the results of his research Work Design and Work Goals have a significant positive effect on employee retention. This is shown in the t test that the value of prob. the reward is smaller than the 5% alpha level. Thus indicating that the work design and work objectives received by employees are very influential on employee retention. Where the results of his research organizational commitment have a significant positive effect on employee retention. This is shown in the t test that the value of prob. the reward is smaller than the 5% alpha level. Thus indicating that the organizational commitment received by employees is very influential on employee retention

Keywords: Design Work Goals, Organizational Commitment and Employee Retention

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Desain Kerja, Tujuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi pegawai. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya Desain Kerja dan Tujuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi pegawai. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa Desain Kerja dan Tujuan Kerja yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh pada retensi pegawai. Dimana hasil penelitiannya komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap retensi pegawai. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh pada retensi pegawai

Kata Kunci: Desain Tujuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Retensi pegawai

1. Pendahuluan

Saat ini organisasi harus memiliki kemampuan bersaing yang unggul—sering disebut sebagai keunggulan kompetitif—dibandingkan dengan perusahaan pesaing lainnya agar dapat memenangkan persaingan saat ini. Sejumlah faktor, seperti teknologi produk dan desain organisasi, yang bergantung pada sumber daya manusia untuk berfungsi, dapat digunakan untuk menunjukkan peningkatan daya saing ini. Kompetensi sumber daya manusia membantu mereka menemukan potensi dan memaksimalkan penggunaan sumber daya lain untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Sumber daya manusia harus menerima pertimbangan yang cermat untuk mencapai profitabilitas ini karena orang adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga karena mereka membawa vitalitas, bakat, kreativitas, dan pendapatan. Betapa menantang bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa karyawan yang

ahli di bidangnya. Orang-oranglah yang memutuskan apakah sebuah perusahaan berhasil atau gagal (Septin, 2019).

Salah satu langkah pasti yang digunakan perusahaan yaitu Retensi pegawai dimana telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam skenario kerja masa ini, ketika sumber daya manusia tetap merupakan salah satu dari sedikit sumber daya yang dapat memberikan keberlanjutan keunggulan kompetitif (Pratiwi et al., 2020). Dimana perusahaan akan berinvestasi dalam merekrut karyawan dan memilih karyawan, dan kemudian berinvestasi lebih banyak lagi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dari waktu ke waktu untuk mendapatkan laba atas investasi yang telah dilakukan, karena itu perusahaan perlu mempertahankan karyawan terlatih dan berpengalaman, sehingga mereka tetap loyal di tempat kerja, untuk waktu yang maksimum dan berkontribusi efektif terhadap keberhasilan perusahaan.

Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak akan lepas dari peran karyawan-karyawannya. Karena itu peran pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan pemegang kendali perusahaan sangat penting. Sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan berkembang tak hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan, namun juga berkenaan dengan peran karyawan. Naik atau turunnya perkembangan bisnis sebuah perusahaan tidak lepas dari sejumlah faktor internal di perusahaan tersebut yang salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (Utamy et al., 2020). Bagi sebuah perusahaan, elemen yang cukup penting dalam menjalankan bisnis ialah sumber daya manusia atau dapat di sebut dengan karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Dalam perusahaan juga harus memperhatikan komitmen organisasi sehingga karyawan dapat menjamin masa depan mereka dalam bekerja dalam perusahaan.

Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan pegawai terhadap satu institusi (Ma'rufi & Anam, 2019). Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Bagi pegawai, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya (Arifudin, 2020). Selain itu perusahaan juga harus konsisten dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, dimana telah dijabarkan pada visi misi perusahaan.

Di dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan perangkat-perangkat yang menunjang dalam organisasi tersebut seperti peralatan, sistem manajemen, sumber daya manusia dan aturan yang dibuat akan menciptakan suasana dalam bekerja. Hal ini yang paling penting dari kesemua itu adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting, unik, yang paling rentan dan sulit untuk diperkirakan. Perusahaan dapat maju dengan pesat tergantung dengan sumber daya manusia yang digunakan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, latar belakang sebuah karyawan juga akan menentu harapan maupun realisasi dari perusahaan tersebut dan hingga pada akhirnya akan mempengaruhi perubahan yang terjadi antara manusia dan perusahaan. Bekerja adalah suatu

bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam bekerja (Haeruddian, 2021).

Selain tujuan kerja yang jelas maka perlu di perhatikan pula mengenai desain kerja karyawan, dimana Desain kerja (job design) yang ideal akan mendukung proses yang lancar, sehingga hasil kerja pun sesuai dengan apa yang diharapkan, karena struktur, proses, spesifikasi pekerja, serta target sudah jelas dan ideal. Desain kerja (job design) juga dapat membantu karyawan merasakan pekerjaan mereka memiliki makna (Hackman & Oldham, 1980 dalam (Handoko et al., 2020) Makna suatu pekerjaan dapat dirasakan oleh karyawan apabila ia mengetahui dampak dari hasil pekerjaannya tersebut. Grant & Parker dalam (Rinukti et al., 2019) berpendapat bahwa motivasi dan performa karyawan akan meningkat apabila ia mengetahui bahwa hasil pekerjaannya berguna bagi orang lain.

Dalam jangka panjang, bisnis yang mampu menjaga karyawannya akan mendapatkan keuntungan dari hal-hal seperti tingkat produktivitas bisnis yang tinggi, pendapatan yang meningkat, dan hal lainnya. Selain itu, tingkat retensi pegawai yang tinggi di perusahaan adalah hasil dari fakta bahwa pekerja yang memiliki kesempatan untuk maju secara profesional dan berkembang sebagai orang lebih cenderung membangun pengabdian yang kuat dan tahan lama terhadap bisnis. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas desain pekerjaan, semakin tinggi tingkat retensi staf.

2. Tinjauan Pustaka

Desain dan Tujuan Kerja

Menurut Gibson et al dalam (Khasanah & Hiram, 2019) desain pekerjaan didefinisikan sebagai proses di mana manajer memutuskan penugasan dan wewenang kerja individu. Sementara itu, Simamora dalam (Rinukti et al., 2019) mendefinisikan desain pekerjaan sebagai proses penentuan tugas yang akan dilakukan, metode yang akan digunakan untuk melakukan tugas tersebut, dan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi. Desain pekerjaan menggabungkan konten pekerjaan (tugas, wewenang, dan hubungan), remunerasi, dan kualifikasi yang dibutuhkan (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara yang memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan.

H1 : Desain dan Tujuan Kerja berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Nadapdap, 2017) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau institusi.

keadaan psikologis orang yang berhubungan dengan tingkat komitmen, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip inti organisasi, serta keinginan mereka untuk terus bekerja untuk itu.

Menurut Indra Kharis dalam (Sari et al., 2021) indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi

H2: komitmen organisasi berpengaruh Terhadap Retensi Pegawai

Retensi Pegawai

Retensi karyawan didefinisikan oleh Mathis & Jackson dalam (Wirayudha & Adnyani, 2020) sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada banyak aturan dan prosedur yang membutuhkan anggota staf untuk bertahan selama waktu yang sesuai. Agar kinerja pegawai tetap baik bahkan meningkat, maka perlu dipertahankan segala jenis sikap, keadaan, dan kondisi kerja pegawai.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Pratiwi et al., 2020) menyatakan terdapat tiga indikator di dalam retensi karyawan yaitu peluang karir, penghargaan yang diberikan dan hubungan karyawan.

3. Metode Penelitian

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu yang berada di Luwu yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

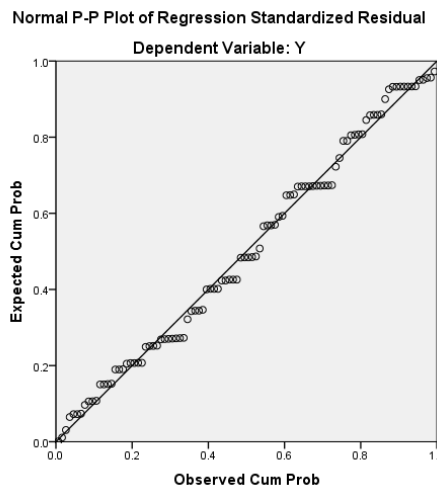
Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas, uji asumsi klasik linieritas

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.



Gambar 1. Uji Normalitas

Data diolah 2023

Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran-butiran tersebut mengikuti garis diagonal (normal P-plot).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

Tabel 1. Uji Multikolonieritas

Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Desain dan Tujuan Kerja	.262	.205	.987	1.013
Komitmen	.618	.594	.987	1.013

Data diolah 2023

Uji Multikolinearitas, jika nilai tolerance >0.10 dan VIF <10 maka hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0.987 dan nilai VIF adalah 1.013, maka dapat di simpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Change Statistics				
Model	df2	Sig. F Change	Durbin Watson	
1		.97	.000	1.458

Data diolah 2023

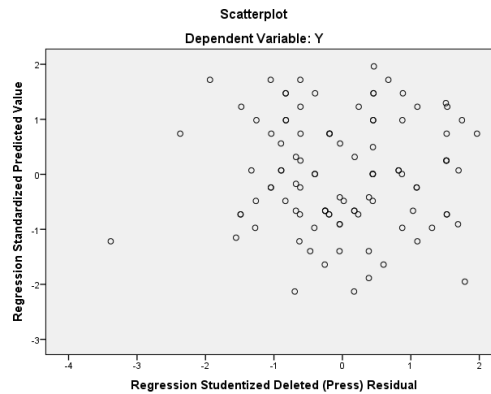
Ketentuan :

1. Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negatif

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 1.458 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

d. Uji Heterokodesitas

Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



Gambar 2. Uji Heterokodesitas

Data diolah 2023

Apabila asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pada gambar diatas butiran tersebut teracak, dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengaruh desain kerja, tujuan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi pegawai. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang komponennya ($\alpha, b,$) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
	X1	1.359	.508	.207	2.676	.009
	X2	.498	.064	.598	7.744	.000

Data diolah 2023

$$Y = 11.136 + 1.359X_1 + 0.498X_2 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 11.136
 Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 11.136 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable desain kerja, tujuan kerja dan komitmen organisasi tidak berubah.
2. Nilai koefisien X1 = (1.359)
 Nilai 1.359 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable desain kerja dan tujuan kerja yang mengakibatkan variabel retensi pegawai bertambah pula.
3. Nilai koefisien X2 = (0.498)
 Nilai 0.498 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel komitmen organisasional yang mengakibatkan variabel retensi pegawai bertambah pula.

f. Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah pengaruh desain kerja, tujuan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi pegawai, maka dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.136	1.306			8.530	.000
X1	1.359	.508	.207		2.676	.009
X2	.498	.064	.598		7.744	.000

Data Diolah 2023

1. Untuk hasil uji t variable desain dan tujuan kerja, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan desain dan tujuan kerja adalah 0.009. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Untuk hasil uji t variable komitmen organisasional, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable komitmen organisasional adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of Estimate	Change Statistics		
				R Square	Change	F Change
1	.655 ^a	.429	2.372	.429	36.421	2

Data diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,429 atau 42,9%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 42,9% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 57,1%

Pengaruh Desain dan Tujuan Kerja Terhadap Retensi pegawai

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel desain dan tujuan kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel desain dan tujuan kerja 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

telah dilakukan oleh (Hafanti et al., 2015) yang menunjukkan bahwa desain dan tujuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi pegawai.

Pengaruh komitmen Organisasional Terhadap Retensi pegawai

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel komitmen Organisasional signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel komitmen Organisasional 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nadapdap, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap retensi pegawai

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Desain dan Tujuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi pegawai. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Desain dan Tujuan kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada retensi pegawai.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap retensi pegawai. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Komitmen organisasional yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada retensi pegawai.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2).
- Haeruddin, H. (2021). Efektifitas Perilaku Kerja Dan Tujuan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Dosen PNS Di Universitas Mulawarman. *BEduManageRs Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.30872/bedu.v2i1.665>
- Hafanti, O., Lubis, R., & Hafasnuddin. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1).
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1). <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Rinukti, M. E. D., Amiruddin, & Bintari, W. C. (2019). Implementasi Desain Area Kerja Bagi Pegawai Untuk Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Kinerja Pada Kantor Pelayanan

- Perbendaharaan Negara Sorong. *Gradual*, 7(1).
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan*, 2.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>