Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 3, September 2026

MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI SE-KOTA PADANG

[1]Azizah Pratiwi, [2]Anisah Anisah, [3]Nelfia Adi, [4]Yulianto Santoso
[1,2,3,4]Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang
[1]azizahpratiwi773@gmail.com, [2]anisah@fip.unp.ac.id , [3]nelfiaadi@fip.unp.ac.id , [4]yuliantosantoso@fip.unp.ac.id

ABSTRACT

Teacher work motivation is an important factor in supporting the implementation of professional duties and improving the quality of learning in schools. However, several conditions are still found that indicate that teacher work motivation is not fully optimal, especially in the aspects of perseverance, self-development, and the drive to continuously improve the quality of work. This study aims to describe the work motivation of teachers in State Vocational High Schools (SMK) in Padang City based on indicators of responsibility, perseverance, self-development, and a high level of aspirations (the desire to achieve). The study used a quantitative approach with descriptive methods. The study population was 987 teachers, while a sample of 207 teachers was determined using a multistage stratified random sampling technique consisting of cluster sampling and proportional random sampling. Data were collected through a Likert scale questionnaire that had met validity and reliability tests, then analyzed using descriptive statistics with an average value (mean). The results showed that teacher work motivation was in the high category with an overall average score of 4.38. The responsibility indicator obtained an average score of 4.40, perseverance 4.36, self-development 4.38, and a high level of aspirations 4.41. These findings indicate that teachers exhibit professional commitment, responsibility, a passion for developing competencies, and a strong desire to achieve. However, the aspect of perseverance still requires greater attention to ensure teachers are more consistent in facing challenges and completing tasks optimally. The implications of this research are expected to serve as a consideration for schools and policymakers in designing programs to continuously improve teacher work motivation, particularly through professional development, strengthening work culture, and providing support that encourages optimal performance..

Keywords: work motivation, vocational high school teachers, responsibility, perseverance

ABSTRAK

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Namun, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek ketekunan, pengembangan diri, dan dorongan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri se-Kota Padang berdasarkan indikator tanggung jawab, ketekunan, pengembangan diri, dan tingkat cita-cita yang tinggi (keinginan berprestasi). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 987 guru, sedangkan sampel sebanyak 207 guru ditentukan menggunakan teknik *multistage stratified random sampling* yang terdiri atas *cluster sampling* dan *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui angket skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan nilai rata-rata (*mean*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 4,38. Indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 4,40, ketekunan 4,36, pengembangan diri 4,38, dan tingkat cita-cita yang tinggi 4,41. Temuan ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen profesional, tanggung jawab, semangat untuk mengembangkan kompetensi, serta keinginan berprestasi yang baik. Meskipun demikian, aspek ketekunan masih memerlukan perhatian lebih agar guru semakin konsisten dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas secara optimal. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang program peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan, khususnya melalui pembinaan profesional, penguatan budaya kerja, serta pemberian dukungan yang mendorong kinerja optimal.

Kata Kunci: motivasi kerja, guru SMK, tanggung jawab, ketekunan

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, peserta didik diharapkan mampu mengembangkan potensi spiritual, intelektual, keterampilan, serta karakter yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut sejalan dengan tujuan pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk

meningkatkan kemampuan serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat.Dalam mewujudkan tujuan tersebut, guru memegang peranan strategis sebagai pelaksana utama proses pembelajaran sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja yang dimiliki guru.

Pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), peran guru menjadi semakin penting karena pendidikan kejuruan tidak hanya berorientasi pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan kompetensi peserta didik agar siap memasuki dunia kerja. Guru dituntut mampu melaksanakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan sesuai dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, guru memerlukan motivasi kerja yang tinggi sebagai pendorong dalam melaksanakan tugas profesional secara optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan komitmen seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan terdorong untuk mencapai aktualisasi diri melalui prestasi kerja, sedangkan teori dua faktor Herzberg menempatkan motivasi sebagai faktor utama yang mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja seseorang (Uno, 2016).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Amelia et al. (2024) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada pembelajaran di SMK Lubuk Basung. Penelitian Febriansyah dan Ermita (2024) juga mengungkapkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran sehingga memberikan persepsi positif dari peserta didik. Selain itu, Panisa et al. (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang ditunjukkan melalui komitmen dan konsistensi dalam menjalankan tugas profesional.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi awal di SMKN 8 Padang masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru perlu terus ditingkatkan. Beberapa guru masih melaksanakan pembelajaran sebatas memenuhi kewajiban, menunjukkan ketekunan yang belum konsisten dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, kurang aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional, serta memperkuat dorongan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan kejuruan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru SMK Negeri se-Kota Padang berdasarkan empat indikator utama, yaitu tanggung jawab, ketekunan, pengembangan diri, dan tingkat cita-cita atau keinginan berprestasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi motivasi kerja guru sekaligus menjadi masukan bagi sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan profesionalisme dan kualitas pembelajaran.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri se-Kota Padang berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari lapangan. Metode deskriptif dipilih karena mampu memberikan gambaran sistematis mengenai karakteristik suatu populasi tanpa melakukan pengujian hubungan antarvariabel (Sudaryono, 2021). Populasi penelitian berjumlah 987 guru yang berasal dari seluruh SMK Negeri se-Kota Padang. Penentuan sampel dilakukan secara bertahap menggunakan teknik multistage random sampling, yaitu kombinasi cluster sampling berdasarkan kelompok program keahlian sekolah dan proportional random sampling berdasarkan golongan guru. Berdasarkan teknik tersebut diperoleh sampel penelitian sebanyak 207 guru yang mewakili tujuh kelompok bidang keahlian di SMK Negeri se-Kota Padang.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari

Selalu (SL) 5, Sering (SR) 4 Kadang-kadang (KD) 3, Jarang (JR) 2, dan Tidak Pernah (1). Instrumen penelitian mengukur motivasi kerja guru berdasarkan empat indikator, yaitu tanggung jawab, ketekunan, pengembangan diri, dan tingkat cita-cita atau keinginan berprestasi. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah melalui uji validitas menggunakan SPSS 26. dengan menggunakan rumus koreksi *Pearson Product Momen* dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, sehingga dinyatakan layak sebagai alat pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui perhitungan nilai rata-rata (*mean*) dan distribusi frekuensi untuk menggambarkan tingkat motivasi kerja guru secara keseluruhan maupun pada setiap indikator. Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan ke dalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah sebagai dasar dalam menarik kesimpulan mengenai kondisi motivasi kerja guru SMK Negeri se-Kota Padang (Sugiyono, 2023).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

1.1 Motivasi Kerja Guru pada Indikator Tanggung Jawab

Deskripsi hasil pengolahan data motivasi kerja guru pada indikator tanggung jawab disajikan pada Tabel1.

Tabel 1. Motivasi Kerja Guru pada Indikator Tanggung Jawab

Aspek yang Diteliti	Rata-rata	Kategori
Melaksanakan tugas dengan baik	4,47	Tinggi
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,38	Tinggi
Memiliki komitmen terhadap pekerjaan	4,34	Tinggi
Bertanggung jawab terhadap hasil kerja	4,42	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	4,40	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, motivasi kerja guru pada indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata sebesar 4,40 dengan kategori tinggi. Aspek melaksanakan tugas dengan baik memperoleh skor tertinggi sebesar 4,47, sedangkan aspek memiliki komitmen terhadap pekerjaan memperoleh skor terendah sebesar 4,34, meskipun masih berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas profesional, mulai dari perencanaan

pembelajaran, penyelesaian pekerjaan, hingga evaluasi hasil belajar.

1.2 Motivasi Kerja Guru pada Indikator Ketekunan

Deskripsi hasil pengolahan data motivasi kerja guru pada indikator ketekunan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Motivasi Kerja Guru pada Indikator Ketekunan

Aspek yang Diteliti	Rata-rata	Kategori
Tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan	4,37	Tinggi
Tekun menyelesaikan tugas sampai tuntas	4,35	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	4,36	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, motivasi kerja guru pada indikator ketekunan memperoleh skor rata-rata sebesar 4,36 dengan kategori tinggi. Aspek tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 4,37, sedangkan aspek tekun menyelesaikan tugas sampai tuntas memperoleh skor 4,35. menghadapi tantangan serta menyelesaikan tugas hingga selesai.

1.3 Motivasi Kerja Guru pada Indikator Pengembangan Diri

Deskripsi hasil pengolahan data motivasi kerja guru pada indikator pengembangan diri disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Motivasi Kerja Guru pada Indikator Pengembangan Diri

Aspek yang Diteliti	Rata-rata	Kategori
Aktif mengikuti pelatihan/seminar/workshop	4,37	Tinggi
Berusaha meningkatkan kemampuan diri	4,38	Tinggi
Melakukan refleksi untuk perbaikan diri	4,39	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	4,38	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, motivasi kerja guru pada indikator pengembangan diri memperoleh skor rata-rata sebesar 4,38 dengan kategori tinggi. Aspek melakukan refleksi untuk perbaikan diri memperoleh skor tertinggi sebesar 4,39, sedangkan aspek aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop memperoleh skor 4,37. Temuan ini menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran yang baik untuk terus meningkatkan kompetensi profesional melalui berbagai kegiatan pengembangan diri.

1.4 Motivasi Kerja Guru pada Indikator Tingkat Cita-cita yang Tinggi (Keinginan Berprestasi)

Deskripsi hasil pengolahan data motivasi kerja guru pada indikator tingkat cita-cita yang tinggi (keinginan berprestasi) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Motivasi Kerja Guru pada Indikator Tingkat Cita-cita yang Tinggi

Aspek yang Diteliti	Rata-rata	Kategori
Memiliki tujuan dan target kerja	4,43	Tinggi
Memiliki target dalam bekerja	4,39	Tinggi
Keinginan meningkatkan prestasi kerja	4,41	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	4,41	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4, motivasi kerja guru pada indikator tingkat cita-cita yang tinggi memperoleh skor rata-rata sebesar 4,41 dengan kategori tinggi. Aspek memiliki tujuan dan target kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 4,43, sedangkan aspek memiliki target dalam bekerja memperoleh skor 4,39. Hasil ini menunjukkan bahwa guru memiliki orientasi yang baik dalam mencapai prestasi kerja serta meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

1.5 Rekapitulasi Motivasi Kerja Guru

Tabel 5. Rekapitulasi Motivasi Kerja Guru SMK Negeri se-Kota Padang

Indikator	Rata-rata	Kategori
Tanggung Jawab	4,40	Tinggi
Ketekunan	4,36	Tinggi
Pengembangan Diri	4,38	Tinggi
Tingkat Cita-cita yang Tinggi	4,41	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	4,38	Tinggi

Berdasarkan Tabel 5, indikator dengan skor tertinggi adalah tingkat cita-cita yang tinggi (4,41), sedangkan skor terendah terdapat pada indikator ketekunan (4,36). Secara keseluruhan, motivasi kerja guru memperoleh skor rata-rata 4,38 yang termasuk dalam kategori tinggi, sehingga menunjukkan bahwa guru SMK Negeri se-Kota Padang memiliki motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas profesionalnya.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMK Negeri se-Kota Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,38. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dari aspek tanggung jawab, ketekunan, pengembangan diri, maupun keinginan untuk berprestasi. Tingginya motivasi kerja tersebut mencerminkan adanya komitmen guru dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan, khususnya pada pendidikan kejuruan yang menuntut kompetensi profesional dan kesiapan peserta didik memasuki dunia kerja.

Indikator tingkat cita-cita yang tinggi (keinginan berprestasi) memperoleh skor rata-rata tertinggi (4,41). Hasil ini menunjukkan bahwa

guru memiliki tujuan kerja yang jelas serta dorongan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Temuan tersebut sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Uno (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tercermin dari adanya dorongan individu untuk mencapai tujuan dan memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa penetapan tujuan (*goal setting*) mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karena memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Amelia et al. (2024), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata sebesar 4,40, yang menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan tugas profesional dengan baik, mulai dari mempersiapkan pembelajaran hingga melakukan evaluasi hasil belajar. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa guru profesional memiliki tanggung jawab moral dan akademik dalam menjamin keberhasilan belajar peserta didik. Sementara itu, indikator pengembangan diri memperoleh skor rata-rata 4,38, yang mengindikasikan bahwa guru telah berupaya meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, dan refleksi. Kondisi tersebut sejalan dengan Uno (2016) yang menegaskan bahwa individu dengan motivasi tinggi akan terus mengembangkan kemampuan dirinya sebagai bentuk aktualisasi profesional. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriana dkk (2026) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas profesional guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi, memperbaiki kualitas pembelajaran, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi tidak hanya tercermin dalam semangat kerja, tetapi juga dalam upaya guru meningkatkan profesionalisme melalui berbagai kegiatan pengembangan diri.

Di sisi lain, indikator ketekunan memperoleh skor rata-rata terendah (4,36), meskipun masih berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki kegigihan dalam menyelesaikan tugas, namun masih diperlukan upaya untuk meningkatkan konsistensi dalam menjaga fokus ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Menurut Sardiman (2011), ketekunan merupakan salah satu bentuk motivasi yang tercermin melalui kesungguhan individu dalam menghadapi kesulitan dan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMK Negeri se-Kota Padang telah berada pada kondisi yang baik. Meskipun seluruh indikator berada pada kategori tinggi, peningkatan motivasi kerja tetap perlu dilakukan, khususnya melalui dukungan sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kesempatan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta sistem penghargaan yang dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mendukung peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di SMK Negeri se-Kota Padang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri se-Kota Padang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik. Dari empat indikator yang diteliti, indikator tingkat cita-cita yang tinggi (keinginan berprestasi) memperoleh skor tertinggi (4,41), diikuti tanggung jawab (4,40), pengembangan diri (4,38), dan ketekunan (4,36), yang seluruhnya termasuk dalam kategori tinggi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa guru telah memiliki komitmen, ketekunan, kesadaran untuk mengembangkan kompetensi, serta dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja. Meskipun demikian, beberapa aspek masih memerlukan perhatian, khususnya dalam meningkatkan konsistensi ketekunan,

partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, serta upaya menjaga kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan dukungan dari pihak sekolah melalui kebijakan, pembinaan, dan program pengembangan profesional yang berkesinambungan agar motivasi kerja guru dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran di SMK Negeri se-Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, S., Alkadri, H., Rifma, R., & Sulastri, S. (2024). *Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Lubuk Basung*. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 8*(1).

Febriana, V., Ermita, E., Anisah, A., & Ningrum, T. A. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se Kecamatan Kuranji. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 15(1), 1–9.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Mulyasa. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.

Panisa, S., Alkadri, H., Santoso, Y., & Achyar, N. (2022). *Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri Lubuk Begalung*. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 8*(1).

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.

Sardiman. (2011). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Rajawali Pers.

Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method* (Edisi ke-2). Rajawali Pers.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Uno, H. B. (2013). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Wasminto, B. (2025). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru sekolah menengah pertama negeri di Sub Rayon 11 Kota Semarang* (Tesis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia).

Waspodo, A. A., Dharmawan, R., & Handaru, A. W. (2017). the Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction At Pt Nikko Cahaya Electric. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 8*(1), 58–83.