



Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di UPT Balai Teknik Penerbangan

Alfa Radian*, Sabaruddin Siagian

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di UPT Balai Teknik Penerbangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 40 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan perolehan nilai t hitung melampaui nilai t tabel ($3.513 > 2.026$), serta nilai signifikansi lebih kecil dari standar ($0.001 < 0.05$). Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.949 < 2.026$), serta nilai signifikansi lebih besar dari standar ($0.059 > 0.05$). Serta pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10.812 > 3.252$), serta nilai signifikansi lebih kecil dari standar ($0.000 < 0.05$). Kesimpulan penelitian ini adalah, pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai, sedangkan pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai di UPT Balai Teknik Penerbangan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai

*Correspondence: Alfa Radian
Email: alfaradian543@gmail.com

Received: 10-10-2025
Accepted: 17-10-2025
Published: 31-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

lower than the standard ($0.000 < 0.05$). The conclusion of this research is that career development has an influence on employee loyalty, job satisfaction has no influence on employee loyalty, while career development and job satisfaction simultaneously have an influence on employee loyalty at UPT Balai Teknik Penerbangan.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Employee Loyalty

Abstract: The research was conducted to determine the effect of career development and job satisfaction on employee loyalty at the UPT Balai Teknik. The method used in this study is quantitative with a descriptive approach. The data were obtained through the distribution of questionnaires to 40 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results of the study show that career development has a positive and significant effect on employee loyalty, as indicated by the t-value exceeding the t-table value ($3.513 > 2.026$) and the significance value being lower than the standard ($0.001 < 0.05$). Meanwhile, job satisfaction has no significant effect on employee loyalty, since the t-value is lower than the t-table value ($1.949 < 2.026$) and the significance value is greater than the standard ($0.059 > 0.05$). Furthermore, career development and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty, as the F-value exceeds the F-table value ($10.812 > 3.252$) and the significance value is

Pendahuluan

Pada lanskap global yang semakin kompetitif, perhatian strategis terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi setiap organisasi. SDM tidak sekadar diposisikan sebagai aset, melainkan sebagai elemen dinamis yang menjadi katalisator utama dalam menggerakkan roda organisasi menuju pencapaian visi institusional yang telah dirumuskan.

Loyalitas pegawai merupakan suatu kondisi di mana seseorang memberikan usahanya berupa pikiran serta tenaga untuk memajukan organisasi tempatnya bekerja (Hasibuan, 2021). Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam mempertahankan stabilitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan, karena program pengembangan karir, pelatihan, dan kesempatan peningkatan keterampilan dapat memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan (Sule et al., 2025). Loyalitas dari karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena dengan loyalitas tersebut pegawai akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dengan loyalitas yang ada, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efisien, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki loyalitas, maka besar kemungkinan akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal, serta terganggunya kegiatan operasional organisasi. Oleh sebab itu, loyalitas perlu diciptakan, salah satunya dengan cara memberikan program pengembangan karir dari organisasi untuk para pegawai.

Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam perencanaan karir pegawainya dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Bahri et al., 2022). Program pelatihan, seminar, dan pengembangan lainnya menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap masa depan karyawan, sehingga menciptakan perasaan positif dan mendorong loyalitas (Sule et al., 2025). Pengembangan karir adalah suatu program yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan pegawainya. Pengembangan karir dirancang guna menjawab tantangan masa depan yang akan dihadapi oleh organisasi. Dengan kata lain, program ini dibuat dan dijalankan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Selain untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawainya, program ini juga bertujuan untuk meningkatkan status pegawai di lingkungan organisasi. Selain pengembangan karir yang menjadi salah satu faktor penumbuh loyalitas pegawai terdapat pula faktor lainnya seperti kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan puas yang seseorang rasakan terhadap pekerjaannya (Marlius & Azhari, 2024). Kepuasan kerja merepresentasikan respons afektif pegawai terhadap aktivitas profesional yang dijalankannya. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen tinggi, performa kerja yang lebih baik,

serta kecenderungan lebih rendah untuk melakukan absensi atau berpindah kerja (Praditya et al., 2025). Dampak yang ditimbulkan jika pegawai merasa puas dalam bekerja, maka dapat meningkatkan kontribusinya dalam memajukan organisasi tersebut. Selain itu, pegawai yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, cenderung memiliki rencana untuk berkarir dalam jangka panjang pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan dampak yang ditimbulkan dari pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, mereka memiliki motivasi untuk mencari tempat bekerja baru dan hal tersebut dapat meningkatkan *turnover* pegawai dalam organisasi.

Kajian ini ditujukan guna mengetahui seberapa berpengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di UPT Balai Teknik Penerbangan, serta untuk mengetahui apakah keduanya memiliki korelasi dan mempengaruhi satu sama lain terhadap tingkat loyalitas pegawai sesuai dengan fenomena yang terjadi. Dengan harapan bahwasanya kajian ini mampu menghadirkan kontribusi baik dalam ranah teoritik maupun praksis.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode dengan pendekatan penggunaan angka atau numerik. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, dengan jumlah pernyataan sebanyak delapan belas pernyataan. Kuesioner disebar menggunakan program Google Form. Kuesioner disebar terhadap 40 responden, yang mana merupakan seluruh pegawai UPT Balai Teknik Penerbangan. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, yang mana seluruh anggota populasi adalah sampel. Teknik penentuan sampel dengan total sampling, dilakukan karena jumlah anggota populasi cenderung terbatas. Dengan demikian, seluruh pegawai UPT Balai Teknik Penerbangan dinyatakan sebagai sampel.

Pernyataan kuesioner dinyatakan dalam Skala Likert dengan nilai 1 – 5, dengan keterangan “SS” untuk Sangat Setuju sampai “STS” untuk Sangat Tidak Setuju. Analisis data menggunakan beberapa rangkaian yang meliputi (1) Uji Instrumen yang mencakup Uji Validitas untuk mengetahui suatu pernyataan valid atau tidaknya dengan kriteria r hitung melampaui t tabel maka pernyataan valid, dan Uji Reliabilitas sebagai alat ukur yang menentukan apakah pernyataan reliabel atau tidak dengan kriteria jika Chronbach’s Alpha melampaui nilai 0.70 maka reliabel. (2) Uji Asumsi Klasik yang mencakup Uji Normalitas untuk mengetahui apakah pernyataan terdistribusi dengan normal atau tidak menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria nilai $asympt.sig > 0.05$ maka dikatakan normal, Uji Multikolinearitas untuk mengetahui terdapat atau tidaknya multikolinearitas dengan kriteria nilai $Tolerance > 0.10$ dan nilai $VIF < 10.0$ maka tidak terjadi

multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot*, dan (3) Uji Regresi Linear Berganda yang mencakup Uji T Parsial dan Uji F Simultan, serta Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan nilai R^2 .

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki 40 responden yang merupakan pegawai UPT Balai Teknik Penerbangan. Berdasarkan Uji Frekuensi yang telah dilakukan, terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	21	52.5	52.5	52.5
	Wanita	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti, 2025

Sebagaimana Tabel 1 di atas, disimpulkan bahwasanya jumlah pegawai di UPT Balai Teknik Penerbangan antara pegawai pria dan pegawai wanita memiliki jumlah dan persentase sebagai berikut: pegawai pria 21 (52.5%) dan pegawai wanita 19 (47.5%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30	3	7.5	7.5	7.5
	31-40	15	37.5	37.5	45.0
	41-50	17	42.5	42.5	87.5
	51-60	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti, 2025.

Merujuk pada Tabel 2 diperoleh bahwasanya jumlah pegawai di UPT Balai Teknik Penerbangan dengan rentang usia 20-30 tahun sebesar 7.5% (3 pegawai), rentang usia 31-40 tahun sebesar 37.5% (15 pegawai), rentang usia 41-50 tahun sebesar 42.5% (17 pegawai), dan rentang usia 51-60 tahun sebesar 12.5% (5 pegawai).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	6	15.0	15.0	15.0
	D3	7	17.5	17.5	32.5
	S1	16	40.0	40.0	72.5
	S2	9	22.5	22.5	95.0
	S3	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti, 2025.

Dari Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya pegawai UPT Balai Teknik Penerbangan dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 15% (6 pegawai), tingkat pendidikan D3 sebesar 17.5% (7 pegawai), tingkat pendidikan S1 sebesar 40% (16 pegawai), tingkat pendidikan S2 sebesar 22.5% (9 pegawai), dan tingkat pendidikan S3 sebesar 5% (2 pegawai).

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-2	6	15.0	15.0	15.0
	3-4	26	65.0	65.0	80.0
	5-6	6	15.0	15.0	95.0
	7-8	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2025.

Dari Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya pegawai UPT Balai Teknik Penerbangan dengan rentang masa kerja 1-2 tahun sebesar 15% (6 pegawai), rentang masa kerja 3-4 tahun sebesar 65% (26 pegawai), rentang masa kerja 5-6 tahun sebesar 15% (6 pegawai), dan rentang masa kerja 7-8 tahun sebesar 5% (2 pegawai).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.920	0.312	Valid
Pertanyaan 2	0.893	0.312	Valid
Pertanyaan 3	0.938	0.312	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 4	0.926	0.312	Valid
Pertanyaan 5	0.924	0.312	Valid
Pertanyaan 6	0.917	0.312	Valid

Sumber: Peneliti, 2025.

Dengan dilibatkannya 40 responden, maka nilai r tabel. ditentukan dengan mengadopsi formula *Pearson Product Moment*, dengan derajat kebebasan (df) sebesar 38 (hasil dari $n - 2$). Sebagaimana perhitungan tersebut, didapatkan nilai r tabel 0.312. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, sebagaimana tercermin dalam kolom Tabel 5 di atas.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.889	0.312	Valid
Pertanyaan 2	0.914	0.312	Valid
Pertanyaan 3	0.879	0.312	Valid
Pertanyaan 4	0.898	0.312	Valid
Pertanyaan 5	0.891	0.312	Valid
Pertanyaan 6	0.903	0.312	Valid

Dengan keterlibatan 40 individu sebagai responden, maka penghitungan nilai r tabel mengacu pada pendekatan *Pearson Product Moment* dengan derajat kebebasan (df) sebesar 38 (hasil dari $n - 2$). Berdasarkan ketentuan tersebut, ambang r tabel ditetapkan pada 0.312. Suatu butir dinyatakan lolos validitas apabila nilai r hitung mampu menembus batas angka tersebut, sebagaimana tercermin dalam kolom Tabel 6 di atas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Loyalitas Pegawai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.902	0.312	Valid
Pertanyaan 2	0.934	0.312	Valid
Pertanyaan 3	0.913	0.312	Valid
Pertanyaan 4	0.886	0.312	Valid
Pertanyaan 5	0.929	0.312	Valid
Pertanyaan 6	0.925	0.312	Valid

Sumber: Peneliti, 2025.

Dengan partisipasi responden sejumlah 40 orang, maka nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus *Pearson Product Moment* dengan (df) yang diperoleh dari selisih antara jumlah responden dikurangi dua, yakni 38. Berdasar nilai tersebut, r tabel ditetapkan pada angka 0.312. Suatu item dikategorikan valid apabila nilai r hitungannya melampaui batas tersebut, sebagaimana tercermin dalam kolom Tabel 7 di atas.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Pengembangan Karir	0.964	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.951	0.70	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0.961	0.70	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2025.

Sebagaimana Tabel 8 di atas, maka disimpulkan bahwasanya setiap variabel yang diteliti sudah reliabel. Hal tersebut tercermin dari nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh oleh setiap variabel tersebut melampaui angka 0.70.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6.24510081
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.097
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.097
<i>Test Statistic</i>		.097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^{e,d}
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true Significance</i>		

Sumber: Peneliti, 2025.

Sebagaimana tersaji Tabel 9 di atas, disimpulkan bahwasanya pertanyaan kuesioner terdistribusi dengan normal. Hal tersebut ditunjukkan dari *Asymp. Sig. (2-tailed)^c* yaitu 0.200 yang artinya melampaui ketetapan sig. 0.05.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.153		
	Pengembangan Karir	.001	0.923	1.084
	Kepuasan Kerja	.059	0.923	1.084
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai				

Sebagaimana tersaji pada Tabel 10 di atas, disimpulkan bahwasanya nilai *Tolerance* yang didapat dalam pengembangan karir (X1) maupun kepuasan kerja (X2) yakni 0.923 yang artinya lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang didapat dalam X1 maupun X2 yaitu 1.084 yang artinya tidak melampaui 10.00. Maka diartikannya data ini tidak memiliki multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.829	1.677		2.283	.028
	Pengembangan Karir	.035	.072	.081	.479	.635
	Kepuasan Kerja	.041	.074	.093	.549	.586
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Peneliti, 2025.

Sebagaimana Tabel 11 di atas, nilai Signifikasi yang diperoleh dari variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0.635 artinya lebih besar dari 0.05. Serta nilai Signifikasi yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.586 artinya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.575	3.133		1.460	.153
	Pengembangan Karir	.475	.135	.478	3.513	.001
	Kepuasan Kerja	.271	.139	.265	1.949	.059
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai						

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas, maka regresi linear yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.575 mengindikasikan bahwasanya Loyalitas Pegawai (Y) tetap berada pada angka tersebut ketika Pengembangan Karir (X1) maupun Kepuasan Kerja (X2) tidak memberikan kontribusi apa pun atau bernilai nol.
2. Koefisien regresi pada Pengembangan Karir (X1) tercatat 0.475, yang berarti apabila aspek tersebut meningkat sebesar satu satuan dengan Kepuasan Kerja (X2) tetap, maka Loyalitas Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.475.
3. Koefisien regresi pada Kepuasan Kerja (X2) tercatat 0.271, yang berarti apabila aspek tersebut meningkat sebesar satu satuan dengan Pengembangan Karir (X1) tetap, maka Loyalitas Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.271.

Tabel 13. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.575	3.133		1.460	.153
	Pengembangan Karir	.475	.135	.478	3.513	.001
	Kepuasan Kerja	.271	.139	.265	1.949	.059

a. Dependent Variabel: Loyalitas Pegawai

Sumber: Peneliti, 2025

1. Pengembangan Karir (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 13, mendapati hasil Uji T Parsial mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) mendapatkan nilai Sig. 0.001 atau lebih kecil dari 0.05. Serta mendapati nilai t hitung sebesar 3.513 atau lebih besar dari t tabel yaitu 2.026. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Pengembangan Karir (X1) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Safitri & Sudarsono, T. (2024) dan Jasmine, N. D. A., & Nugroho, N. E. (2025), mendukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel IV.14, mendapati hasil Uji T Parsial mengenai pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) mendapati nilai Sig. 0.059 atau lebih besar dari 0.05. Serta mendapati nilai t hitung sebesar 1.949 atau lebih kecil dari t tabel 2.026. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan. Terdapat penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Fadilah, N. A. et al. (2023), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.950	2	444.475	10.812	.000 ^b
	Residual	1521.050	37	41.109		
	Total	2410.000	39			

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Pegawai
 b. *Predictors: (Constant):* Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel 14 di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan. Nilai F hitung melampaui F tabel ($10.812 > 3.252$) dan nilai Sig. yang diperoleh sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, maka ditolak H_0 dan diterimanya H_3 . Dapat dinyatakan Secara simultan pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Lestari, L. I. et al. (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607	.369	.335	6.41157

a. *Predictors: (Constant),* Kepuasan Kerja, Pengembangan karir

Sumber: Peneliti, 2025.

Sebagaimana Tabel 15, Kepuasan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai (Y) dengan nilai ($R = 0.607$). Model regresi yang dihasilkan menjelaskan 36.9% variasi Loyalitas Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Simpulan

Sebagaimana rangkaian temuan empiris yang berhasil dihimpun dan dianalisis secara sistematis, dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan karir (X1) terhadap loyalitas pegawai (Y) mendapatkan nilai t hitung melampaui nilai t tabel ($3.513 > 2.026$) dan nilai signifikansi kurang dari acuan pengambilan keputusan ($0.000 < 0.05$) maka terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai, kepuasan kerja (X2) terhadap

loyalitas pegawai (Y) mendapatkan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($1.949 < 2.026$) dan nilai signifikansi lebih besar dari acuan ($0.059 > 0.050$) maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) mendapati nilai f hitung melebihi nilai f tabel ($10.812 > 3.252$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari acuan pengambilan keputusan ($0.000 < 0.05$) maka pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Penelitian ini menyarankan peningkatan transparansi karir, keadilan kompensasi, serta pengembangan penelitian lanjutan dengan metode dan variabel berbeda untuk memperkuat hasil dan relevansi temuan di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Arafat, A. A., Isnurhadi, I., Hadjri, M. I., Zunaidah, Z., & Malinda, S., (2025). Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 601-616.
- Asela, D., Arifin, R., & Slamet, A. R., (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*. 14(1), 1148 – 1154
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F., (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Edunomika*, 8(2), 1 – 10.
- Jasmine, N. D. A., & Nugroho, N. E., (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT KAI. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-19
- Maulana, R., Munizu, M., & Mustafa, F., (2024). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 585 – 593.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I., (2024). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Stategic Manajemen*, 7(1), 14-19.
- Novryandri, R. & Adrian, A., (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di The BCC Hotel and Residence. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 14-26.
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 176 – 181.
- Pryatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja

- karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon: Journal of Management (EJom)*. 3(1), 55-66.
- Safitri & Sudrartono, T., (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap loyalitas Karyawan Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 209-219.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., Danaya, B. P., (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*. 2(1), 168 – 186.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Benefita: Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(2), 1181-1194.
- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A., (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 498-505.
- Slanika, E. E., & Supiyadi, D., (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. 9(2), 501 – 517.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R., (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT Taman Burung Citra Bali Internasional. *Values*, 5(2), 418 – 427.