

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KBPR ARTA KENCANA KANTOR PUSAT MADIUN

Dimas Rakhasiwi Hidayattulloh¹, Umi Farida², Diana Pramudya Wardhani³
dimasrakha12@gmail.com¹, umifarida899@gmail.com², diana_pramudyawardhani@umpo.ac.id³
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun yang berjumlah 62 orang. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dan skala pengukurannya menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R², dan hipotesis dengan program IBM SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci : Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of career development, work motivation and job satisfaction on employee loyalty at KBPR Arta Kencana Madiun Head Office. The population in this study were 62 employees of KBPR Arta Kencana Madiun Head Office. Data collection uses a questionnaire instrument and the measurement scale uses a Likert scale. Data analysis uses validity, reliability, multiple linear regression analysis, coefficient of determination R², and hypothesis with the IBM SPSS 21 program. Based on the results of data analysis, it is known that the career development variable has a positive but not significant effect on employee loyalty, the work motivation variable has a positive but not significant effect. significant effect on employee loyalty, and the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee loyalty. The variables of career development, work motivation and job satisfaction simultaneously influence employee loyalty.

Keywords : Career development, work motivation, job satisfaction, employee loyalty

PENDAHULUAN

Era perkembangan zaman saat ini, sektor ekonomi, teknologi komunikasi, sosial, dan budaya berkembang begitu pesat dan dapat membawa perubahan bagi perusahaan. Perkembangan dan perubahan tersebut tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting. Membutuhkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan karena sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penentu tinggi rendahnya loyalitas karyawan agar kestabilan perusahaan khususnya dalam hal sumber daya manusia tetap terjaga.

Menurut Robbins (2015) loyalitas adalah sebuah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, serta mengaplikasikan peraturan-peraturan dengan penuh

kesadaran dan sikap tanggung jawab. Loyalitas karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan. Mengelola dan memelihara loyalitas karyawan menjadi faktor kunci dalam strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan.

Perusahaan tentu mengharapkan loyalitas yang tinggi dari setiap karyawannya, untuk meningkatkan loyalitas karyawan salah satunya dapat dicapai melalui sistem pengembangan karir. Pengembangan karir sangat diperlukan bagi setiap karyawan. Kesempatan untuk meningkatkan karir dan mencapai tujuan profesional dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Rivai (2015) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menawarkan kesempatan untuk kemajuan karir kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan, karena merasa bahwa perusahaan memperhatikan perkembangan mereka. Pada intinya pengembangan karir yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan tempat bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintaasih (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lumiu, Pio, dan Tatimu (2019) mengungkapkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Farida dan Hartono (2016) motivasi kerja merupakan kondisi yang terdapat dalam diri seseorang dengan menekankan keinginan guna melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu agar tercapai sesuatu tujuan. Pentingnya motivasi karena motivasi dapat membuat seorang individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang erat. Motivasi kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Motivasi ini dapat membantu membangun loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marwanto dan Hasyim (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja. Menurut Qomariah (2020) kepuasan kerja adalah rasa yang dirasakan oleh karyawan secara langsung baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dan secara langsung berpengaruh terhadap emosional serta tingkah laku dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa timbul dari beberapa hal, seperti karakteristik pekerjaan yang dilakukan, upah atau gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dari atasan dan juga dari rekan kerja dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian dari Larastrini dan Adnyani (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan Giovanni dan Ie (2022), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun yang merupakan BPR dengan kepemilikan asset terbesar di wilayah Madiun. Hasil pengamatan awal menunjukan

kondisi perusahaan saat ini mulai tidak stabil. Hal ini dibuktikan dari beberapa target baik itu kredit, tabungan, dan deposito yang belum terpenuhi serta penghasilan laba yang terus cenderung menurun. Salah satu permasalahannya yaitu berkaitan dengan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penyebab rendahnya loyalitas karyawan yaitu terdapat pada sistem pengembangan karir dan pemberian upah yang didasarkan pada masa kerja tingkat dimana mereka yang telah bekerja lebih lama akan mendapat promosi jabatan dan pemberian upah yang tinggi, sehingga memicu karyawan junior untuk bekerja sekedarnya saja karena menganggap bahwa jika belum waktunya maka tidak akan mendapatkan baik promosi jabatan, upah yang tinggi ataupun fasilitas lainnya. Hal tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari karyawan yang akan berdampak pada loyalitasnya terhadap perusahaan. Kebanyakan karyawan merasa berada di zona nyaman tidak menciptakan keseimbangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dengan pengukuran variable yang menggunakan skala likert yang terdiri dari lima poin. Poin 1 yaitu sangat tidak setuju, poin 2 tidak setuju, poin 3 netral, poin 4 setuju, dan poin 5 sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun yang berjumlah 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, pengambilan sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bias diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Jadi, karena jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100, maka semua anggota dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 karyawan. Metode analisis data dalam penelitian yaitu terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan program analisis IBM SPSS 21. Hal tersebut dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang ada, yaitu :

- H1 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
- H3 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
- H4 : Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini besar nilai r table yaitu 0,25 dengan nilai signifikan yaitu 5% atau 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,724	0,25	Valid
	X1.2	0,531	0,25	Valid
	X1.3	0,595	0,25	Valid
	X1.4	0,509	0,25	Valid
	X1.5	0,633	0,25	Valid
	X1.6	0,556	0,25	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,599	0,25	Valid
	X2.2	0,625	0,25	Valid
	X2.3	0,584	0,25	Valid
	X2.4	0,564	0,25	Valid
	X2.5	0,648	0,25	Valid
	X2.6	0,460	0,25	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,621	0,25	Valid
	X3.2	0,518	0,25	Valid
	X3.3	0,618	0,25	Valid
	X3.4	0,582	0,25	Valid
	X3.5	0,629	0,25	Valid
	X3.6	0,505	0,25	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,573	0,25	Valid
	Y2	0,532	0,25	Valid
	Y3	0,696	0,25	Valid
	Y4	0,619	0,25	Valid
	Y5	0,667	0,25	Valid
	Y6	0,706	0,25	Valid

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari masing-masing variable memiliki nilai r hitung $>$ r table, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk melakukan proses uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Uji reliabilitas dipakai untuk menguji kekonsistenan dari jawaban responden atas pertanyaan yang di kuisiner. Jika jawaban dari responden konsisten maka suatu kuisiner dapat dikatakan reliabel. Sebuah penelitian dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
X1	0,630	0,60	Reliabel
X2	0,605	0,60	Reliabel
X3	0,606	0,60	Reliabel
Y	0,697	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel X1, X2, X3, dan Y lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap instrument dari kuesioner bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variable terikat yaitu variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.876	3.407		3.486	.001
Pengembangan Karir	.053	.128	.057	.416	.679
Motivasi Kerja	.154	.136	.162	1.130	.263
Kepuasan Kerja	.395	.134	.408	2.950	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 21

$$Y = 11,876 + 0,053X1 + 0,154X2 + 0,395X3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta (a) yaitu 11,876 artinya jika tidak terjadi perubahan atau sama dengan nol pada variabel bebas yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja maka loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun adalah sebesar 11,876.
- 2) Koefisien regresi (nilai B) pada variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,053 artinya bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Apabila variabel pengembangan karir meningkat 1%, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,053 dengan asumsi variabel independen lainnya nol dan tidak berubah.
- 3) Koefisien regresi (nilai B) pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,154 artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Apabila variabel motivasi kerja meningkat 1%, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,154 dengan asumsi variabel independen lainnya nol dan tidak berubah.

- 4) Koefisien regresi (nilai B) pada variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,395 artinya bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat 1%, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat sebesar 0,395 dengan asumsi variabel independen lainnya nol dan tidak berubah.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel-variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.270	1.371

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 21

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0,306 atau 30,6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) kuat dalam menerangkan variabel loyalitas karya (Y) dengan prosentase sumbangan yang diberikan sebesar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji T

Menurut Ghozali (2018) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. pengujian ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika nilai $sig < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah 2,002 dengan nilai signifikasi 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.486	.001
Pengembangan Karir	.416	.679
Motivasi Kerja	1.130	.263
Kepuasan Kerja	2.950	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 21

Penjelasan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T yaitu :

- 1) Pengembangan karir (X1) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,416 < 2,002$ dan nilai signifikasi sebesar $0,679 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Motivasi kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,130 < 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,263 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H02 diterima dan Ha2 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh namun tidak signifikan variabel antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Kepuasan kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,950 > 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

6. Uji F

Menurut Ghazali (2018) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai f tabel pada penelitian ini adalah 2,761 dengan nilai signifikansi 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	8.508	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 21

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,508 > 2,761$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun.

7. Pembahasan

1) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif sebesar 0,053 terhadap loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin baik sistem pengembangan karir yang ada, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi. Berdasarkan uji t didapat variabel pengembangan karir memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,416 < 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,679 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H01 diterima dan Ha1 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumiu, Pio, dan Tatimu (2019) tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif sebesar 0,154 terhadap loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi. Berdasarkan uji t yang didapat dari hasil penelitian yang telah diolah bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,130 < 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar

0,263 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H02 diterima dan Ha2 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun. Hal ini sejalan dengan penelitian Utami dan Dwiatmadja (2020) yang berjudul pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif sebesar 0,395 terhadap loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi. Berdasarkan uji t yang telah diolah bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,950 > 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Susanto (2013) yang berjudul pengaruh *leader member exchange* (lmx), motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan departemen penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan. Dilihat pada uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,508 > 2,761$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun.
3. Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun.
4. Pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan (Y) KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun.

Variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) kuat dalam menerangkan variabel loyalitas karyawan (Y) dengan prosentase sumbangan yang diberikan sebesar 30,6%, sedangkan sisanya sebesar 69,4% oleh variabel lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2012), *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo : Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V., dan Ie, M., (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(1): 232.
- Larastrini, P., dan Adnyani, I., (2019). “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6): 3674.
- Lumiu, C., Pio, R., dan Tatimu, V., (2019). “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(3): 93.
- Marwanto, A., dan Hasyim, W., (2023). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).” *Ikraith-Ekonomika* 6(1): 44–51.
- Purnamasari, N., dan Sintaasih, D., (2019). “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9,: 5762–82.
- Qomariah, N., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*, Jember, CV. Pustaka Abadi.
- Rivai, V., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Utami, V., dan Dwiatmadja, C., (2020). “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online).” *International Journal of Social Science and Business* 4(2): 267–75.
- Wibowo, J., dan Sutanto, E. M., (2013). “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Agora* 1(3): 1–9.