

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP LOYALITAS  
KERJA KARYAWAN**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA MANAJEMEN**



**ANIS FITRIA NANDANI  
NPM: 19210020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2025**

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Anis Fitria Nandani<sup>1)</sup>, Rizman Rifqie<sup>2)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

[1anisfitrianandani@gmail.com](mailto:1anisfitrianandani@gmail.com) [2rizmanrifqie@gmail.com](mailto:2rizmanrifqie@gmail.com)

corresponding author<sup>1</sup>

Received: 2025, Accepted: 2025, Published: 2025

To cite this article:

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja Karyawan FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak dan non kontrak berjumlah 32 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan metode asosiatif yang bersifat klausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data primer diolah menggunakan SPSS versi 27. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Dari hasil Uji Determinasi diketahui bahwa 67,5% variasi pada variabel loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karier. Sedangkan sisanya yaitu 32,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, Loyalitas Kerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia telah menjadi aset yang menentukan keberhasilan suatu institusi pendidikan di era persaingan global saat ini. Hal ini karena sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan operasional, mengembangkan strategi, dan menciptakan inovasi guna tercapainya tujuan, karena tanpa sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi maka institusi pendidikan akan mengalami kesulitan dalam mencapai visi dan misinya. Peran sumber daya manusia di institusi pendidikan yaitu sebagai aset yang mampu mendorong terciptanya ide yang kreatif serta kolaborasi yang positif. Tenaga kependidikan yang kompeten akan menjamin kelancaran sistem manajemen pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci utama untuk menciptakan institusi pendidikan yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing. Hal ini mencakup aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga pemberian penghargaan yang adil dan transparan. Jika tidak melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, institusi pendidikan akan sulit berkembang dan menghadapi tantangan di dunia pendidikan modern ini. Oleh karena itu, penting bagi setiap institusi pendidikan untuk menjadikan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas strategis untuk rencana jangka panjang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, institusi pendidikan akan mampu bertahan, tumbuh dan memberi kontribusi yang nyata dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan institusi pendidikan dalam jangka panjang. Namun, banyak institusi pendidikan yang menghadapi tantangan yang cukup besar dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Rendahnya tingkat loyalitas kerja karyawan sering kali menjadi hambatan dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional institusi pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi pendidikan untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan serta mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

Loyalitas kerja mencerminkan komitmen serta keterikatan emosional karyawan dalam mendukung visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Menurut Widhanti et al. (2024) loyalitas karyawan tidak hanya diukur dari kesetiiaannya terhadap institusi pendidikan, tetapi bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi institusi pendidikan. Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dapat bekerja secara optimal serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang dikerjakannya untuk institusi pendidikan. Yogaswara dan Hidayat (2023:2528) menyatakan bahwa "*Faktor yang memengaruhi loyalitas kerja diantaranya yaitu pengembangan karier dan motivasi kerja*". Demikian pula yang terdapat dalam Safitri dan Sudrartono (2024:217) yang menyimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi tingkat loyalitas karyawan adalah pengembangan karier. Sitinjak et al. (2021:363) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang penting karena dengan motivasi karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayattulloh et al. (2024) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogaswara dan Hidayat (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap loyalitas kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perkembangan teknologi digital telah menjadikan sumber daya manusia sebagai elemen dalam mendukung transformasi dan inovasi di berbagai sektor organisasi. Perubahan yang pesat dan kompetitif menjadikan manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengelola potensi karyawan secara strategis. Tidak hanya aspek administratif, manajemen sumber daya manusia kini juga berperan sebagai mitra strategis dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif melalui optimalisasi kinerja dan loyalitas karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat, tekun, dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan secara langsung memengaruhi loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas usahanya cenderung memiliki komitmen serta kesetiaan yang lebih tinggi serta kesetiaan terhadap organisasi. Banyak ahli yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan yang menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja. Berikut adalah beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli.

### **Pengembangan Karier**

Karier berasal dari bahasa Belanda yaitu "*carriere*", yang berarti perkembangan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu, karier dapat diartikan sebagai rangkaian perjalanan yang meliputi proses pengembangan potensi diri serta pencapaian tujuan individu dan organisasi. Proses ini meliputi pengembangan karier yang memainkan peran yang krusial, karena melibatkan langkah-langkah yang terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan kerja, serta kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Karyawan

yang diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan komitmen, rasa tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

### Loyalitas Kerja Karyawan

Banyak ahli yang berpendapat bahwa loyalitas disebut sebagai kesetiaan atau sikap positif suatu individu terhadap organisasi atau institusi. Citra dan Fahmi (2019:215) mengemukakan bahwa “*Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja*”. Pendapat lain juga disampaikan oleh Iskandar dan Yuhansyah (2018:96) bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Pakuan Bogor yang beralamat di Jalan Pakuan, RT.02/RW.06, Tegallega, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai bulan Agustus 2025.

### Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif yang bersifat klausal untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab dan akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian diolah secara numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Pakuan Bogor. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di FMIPA Universitas Pakuan.

Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh. Pemilihan sampel dalam penelitian ini bersifat homogen yaitu karyawan dengan status kerja kontrak dan non kontrak. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden, yang merupakan seluruh populasi yang bersifat homogen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.02924763	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.122	
	Negative	-.070	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.252	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.241
		Upper Bound	.263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan data tabel 1., dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi adalah 3,02924763. Perbedaan nilai eskrim positif yang terjadi dari residu sebesar 0,122, sedangkan perbedaan negatif sebesar -0,70. Nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang di mana jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data penelitian dinyatakan normal, dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

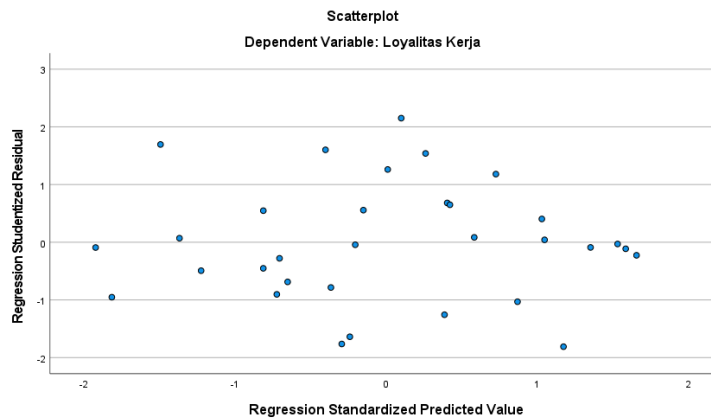
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.256	6.231		.522	.605		
	Motivasi Kerja	.246	.084	.439	2.941	.006	.471	2.125
	Pengembangan Karier	.574	.187	.459	3.075	.005	.471	2.125

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan data tabel 2., diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) masing-masing sebesar 0,471. Artinya nilai *tolerance*  $X_1$  dan  $X_2$  lebih besar dari 0.10 ( $> 0,10$ ). Sedangkan nilai VIF variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) masing-masing sebesar 2,125. Berarti nilai VIF  $X_1$  dan  $X_2$  lebih kecil dari 10 ( $<10$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 1 dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja *Motivasi Kerja	*Between Groups (Combined)	782.542	18	43.475	3.686	.010
	Linearity	558.684	1	558.684	47.367	.000
	Deviation from Linearity	223.858	17	13.168	1.116	.427
Within Groups		153.333	13	11.795		
Total		935.875	31			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA, nilai *sig. deviation from linearity* sebesar  $0,427 > 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel motivasi kerja dengan variabel loyalitas kerja karyawan.

**Variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ )**

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja Pengembangan Karier	*Between Groups	(Combined)	708.708	15	47.247	3.328	.011
		Linearity	566.579	1	566.579	39.906	.000
		Deviation from Linearity	142.129	14	10.152	.715	.733
	Within Groups	227.167	16	14.198			
Total			935.875	31			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA, nilai *sig. deviation from linearity* sebesar  $0,733 > 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel pengembangan karier dengan variabel loyalitas kerja karyawan.

**Hasil Uji Korelasi Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary						
				Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.584	3.546	.597	44.435	1	30	.000	
2	.834 <sup>b</sup>	.696	.675	3.132	.099	9.453	1	29	.005	

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

b. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, hasil analisis uji korelasi berganda, diperoleh nilai *Sig. F Change*  $0,000 (< 0,05)$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) secara simultan dengan variabel dependen, yaitu Loyalitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Selanjutnya, diketahui bahwa nilai R sebesar  $0,773$  yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier secara simultan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun dasar penentuan kekuatan hubungan korelasi berdasarkan dari Sugiyono (2021:184) dengan interpretasi sebagai berikut:

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021:184)

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi kerja dan pengembangan karier) secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan yang kuat, serta berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas kerja karyawan).

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.256	6.231		.522	.605
	X1	.246	.084	.439	2.941	.006
	X2	.574	.187	.459	3.075	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

- Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:
1. Nilai konstan ( $\alpha$ ) bernilai positif sebesar 3,256, artinya bila variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) bernilai 0, maka dapat diprediksi Loyalitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,256. Dengan kata lain, 3,256 merupakan nilai dasar variabel Loyalitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
  2. Nilai 0,246 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin dari variabel motivasi kerja dan variabel lainnya dianggap tetap, maka loyalitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,246. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja karyawan.
  3. Nilai 0,574 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin dari pengembangan karier dan variabel lainnya dianggap tetap, maka loyalitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,574. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, artinya bahwa terjadi pengaruh yang positif antara pengembangan karier dengan loyalitas kerja karyawan.
  4. Berdasarkan *Standardized Coefficients Beta*, terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai Beta sebesar 0,439, sedangkan variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier ( $X_2$ ) mempunyai nilai Beta yang lebih tinggi dibandingkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh dominan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan adalah Pengembangan Karier ( $X_2$ ).

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 8. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.256	6.231		.522	.605
	Motivasi Kerja	.246	.084	.439	2.941	.006
	Pengembangan Karier	.574	.187	.459	3.075	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

**a. Variabel Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,941 dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan  $t_{tabel}$  ( $df1(N1) = n - k = 32 - 3 = 29$ ) sebesar 2,045. Ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,941 > 2,045$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

**b. Variabel Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil uji t untuk variabel pengembangan karier diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,075 dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045. Ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,075 > 2,045$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh pengembangan karier secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	651.408	2	325.704	33.204	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.467	29	9.809		
	Total	935.875	31			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,204 serta  $F_{tabel}$  ( $df_1 (N_1) = k - 1 = 2$ ,  $df_2 (N_2) = n - k = 32 - 3 = 29$ ) sebesar 3,33. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $33,204 > 3,33$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.675	3.132

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Dari tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,675. Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut menunjukkan bahwa 67,5% variabel loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karier. Sedangkan sisanya yaitu 32,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Kondisi di lapangan memperlihatkan bahwa sebagian karyawan memiliki semangat kerja tinggi ketika mendapatkan perhatian dari pimpinan melalui apresiasi seperti program yang telah dijalankan oleh FMIPA yaitu pemberian *reward* bagi karyawan teladan dan karyawan terbaik, komunikasi terbuka, serta pemberian kesempatan berpendapat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja mereka terhadap institusi.

Hal ini juga didukung dalam penelitian Asih dan Pardede (2024) pada karyawan *outsourcing* dan hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan *outsourcing*.

### Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Di FMIPA sendiri, peluang peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi masih terbatas, namun adanya dukungan pimpinan fakultas untuk mengikuti pelatihan teknis dan akademik mendorong karyawan merasa dihargai. Pengembangan karier yang terencana akan menumbuhkan rasa memiliki dan keinginan bertahan dalam organisasi, yang berarti semakin tinggi pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja mereka terhadap institusi.

Hal ini juga didukung dalam penelitian Sulistianto et al. (2024) pada karyawan PT. Delta Indonesia Pranenggar dan hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Delta Indonesia Pranenggar.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data bahwa secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa dari kedua variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dan pengembangan karier sangat menentukan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan institusi pendidikan dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini menjadi cerminan penerapan fungsi-fungsi MSDM di FMIPA Unpak yang perlu terus diperkuat melalui peningkatan komunikasi internal, sistem *reward* yang adil, dan perencanaan karier berkelanjutan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat meningkat jika institusi pendidikan memperhatikan aspek-aspek motivasi kerja dan pengembangan karier.

Hal ini juga didukung dalam penelitian Andini dan Siregar (2024) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum dan hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Di lingkungan FMIPA Universitas Pakuan Bogor, motivasi karyawan muncul ketika mereka mendapatkan perhatian dari pimpinan, seperti penghargaan atas kinerja, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa penerapan fungsi MSDM dalam aspek motivasi, khususnya melalui sistem penghargaan dan komunikasi efektif, dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap institusi.
2. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau peningkatan kemampuan kerja cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Meskipun pelaksanaannya di FMIPA masih belum merata terhadap seluruh karyawan, upaya fakultas untuk mendukung peningkatan kompetensi menjadi faktor penting yang menumbuhkan rasa memiliki dan kesetiaan karyawan terhadap institusi.
3. Motivasi kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di FMIPA Universitas Pakuan Bogor. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam membentuk karyawan yang produktif dan berdedikasi. Ketika karyawan merasa termotivasi serta melihat adanya peluang pengembangan karier, mereka cenderung berkomitmen lebih kuat untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, pengelolaan MSDM yang terencana khususnya pada aspek motivasi dan pengembangan karier akan berdampak langsung pada peningkatan loyalitas serta stabilitas tenaga kerja di FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

### **Saran**

#### **1. Bagi Lembaga**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan bagi FMIPA Universitas Pakuan Bogor, yaitu sebagai berikut:

- a. Institusi pendidikan hendaknya dapat menerapkan sistem penghargaan sederhana namun rutin, seperti *Employee of the Month* atau pengakuan publik pada rapat fakultas bagi karyawan berprestasi. Hal ini akan menumbuhkan rasa bangga dan meningkatkan semangat kerja.
- b. Institusi pendidikan hendaknya terus memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, misalnya melalui forum bulanan atau pertemuan evaluasi santai seperti *coffee morning*, agar karyawan merasa didengar dan dihargai.
- c. Institusi pendidikan perlu mengadakan pelatihan internal secara berkala, misalnya pelatihan administrasi akademik, teknologi informasi, pelayanan publik, atau bahasa asing. Pelatihan

dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan dosen atau tenaga ahli internal kampus untuk menghemat biaya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini hasil *adjusted R square* yaitu sebesar 67,5% sedangkan sisanya yaitu 32,5% banyak dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas yang berbeda dan variabel terikat yang sama tetapi dengan objek penelitian yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Career Development dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 62–71. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v7i1.35019>
- Anjani, N. L. P. A., Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2496-2515. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- Ansory, A. F., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Asih, D. B., Pardede, Y. O. K. (2024). *The Impact of Job Satisfaction and Work Motivation on Job Loyalty in Outsourcing Employees*. *International Journal of Research (IJR)*, 11(9). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13759190>
- Citra, L. M., Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dewi, S. R., Suryamarta, R. (2018). *The Analysis of the Contribution of Spiritual Quotient toward the Employee Performance at a Manufacturing Company in Merak Banten, Indonesia*. *The International Journal of Business and Management*, 6(11), 147–150.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Fransiska, Y., Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, A., et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif (Vol. 3, Issue 1)*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayattulloh, D. R., Farida, U., Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di KBPR Arta Kencana Kantor Pusat Madiun. *Jurnal Manajemen*, 8(7), 633–641.
- Ifeanyichukwu, O., et al. (2023). *Application of Three Probability Distributions to Justify Central Limit Theorem*. *African Journal of Mathematics and Statistics Studies*, 6(4), 77-80. <https://doi.org/10.52589/AJMSS-LHCUQZLF>
- Iskandar, Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak pada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kurniawan, I. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwanto, A. E., Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Nofriyandri, R., Adrian, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence. 4.
- Noor, et al. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nufus, H., Andari. (2024). *The Influence of Job Placement, Career Development, and Organizational Climate on Employee Loyalty Mediated By Job Satisfaction At Serang Raya University*. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 409-425. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.206>
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia.
- Pradipta, P. S. A., Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Purnamasari, N. P. D., Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., Sumardjono, S. (2021). *The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Service Unit Employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office*. *Contingency: Scientific Journal of Management*, 9(2), 622-631.
- Riyanto, S., Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sabarofek, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Basya Media Utama.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- 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. <https://doi.org/10.24127/jp.v12i2.10301>
- Sari, M. P. N., Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 300–311. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2305>
- Siregar, S. (2019). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi IBM SPSS versi 23*. Penerbit: Kencana Jakarta.
- Sitinjak, D., Hendriati, Y., Firdiyansyah, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja terhadap loyalitas pekerja. *Jurnal Rekaman*, 5(3), 362–371.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.26>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd Ed.)*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sulistianto, R. H., et al. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan, Studi Kasus PT Delta Indonesia Pranenggar. *eCo-Buss: Ekonomi dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1797>
- Susianti, O. M., Srifariyati. (2024). *Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif*

- Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9(1), 18-30. <https://doi:10.37728/jpr.v9i1.1066>
- Sutiyatno, S. (2017). *Metodologi Penelitian*. Penerbit: K-Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Swadarma, I. P. S., Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1738-1757. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Syarief, F., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Triyono, A., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Utami, V. A. V. W. R., 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), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Widhanti, R. G., Sundari, S., Achadi, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Akurat Intan Madya. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 21(1), 295–303.
- Widyastuti, S. R. (2022). *Bahan Ajar Statistika Inferensial (Jilid 1)*. UNU Cirebon Press.
- Yogaswara, M. A., Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2527–2532. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1723>