

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. REJO AGUNG BARU MADIUN)

Ferry Yudha Prasetyo¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
ribeFerry@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to provide empirical evidence on the Influence of Career Development, Compensation, Motivation, and Work Environment on Employee Loyalty (Case Study at PT. Rjo Agung Baru, Madiun City). This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 147 respondents. The sampling method uses the non-probability sampling method. Data collection in this study used a questionnaire distributed via google form. The data analysis technique in this study used a test tool in the form of SmartSPSS 25 software. The results of the study prove that career development has a significant effect on employee loyalty, compensation does not have a significant effect on employee loyalty, motivation has a significant effect on employee loyalty, and the work environment has a significant positive effect on employee loyalty at PT. Rejo Agung Baru, Madiun City.

Keywords: Career Development, Compensation, Motivation, Work Environment and Employee Loyalty.

Abstrak

Penelitian ini untuk memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Rjo Agung Baru Kota Madiun). Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 147 responden. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *non probability sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat uji berupa software SmartSPSS 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2015). Sumber daya manusia kini makin berperan besar kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grunde, 2019).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan loyalitas yang tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

Pada dasarnya yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan ialah rasa loyalitasnya untuk bekerja di perusahaannya. Costen dan Salazar (2011) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat dari bentuk karyawan yang berusaha ekstra dalam menyelesaikan tugasnya dan menghormati arahan atasan. Pengusaha harus memahami kebutuhan karyawan, karena dapat mengembangkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Passila dan Vince, 2015). Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan (Charlos et al., 2019).

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir membantu meningkatkan pertumbuhan individu, tidak hanya secara profesional tetapi juga pribadi (Mat Nawati et al., 2020). Hasil pengembangan karir seperti kepemimpinan, manajemen waktu, manajemen komunikasi dan manajemen tim juga membantu karyawan mengembangkan dan membentuk karir mereka. Kesempatan belajar selalu bermanfaat bagi pengembangan karir.

Pada pengembangan karir dilakukan karyawan tepatnya pada PT Rejo Agung Baru untuk kedepannya. Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	2023
1	Pasca Sarjana	27
2	Sarjana	79
3	Diploma	41
Jumlah Karyawan		147

Sumber: Administrasi PT Rejo Agung Baru (2023)

Berdasarkan tabel 1 tersebut maka dapat dilihat bahwa PG Rejo Agung Baru ada yang tingkat pendidikannya tamatan Diploma(D3), Sarjana, dan Pasca Sarjan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan pada pegawai kantor PG Rejo Agung Baru. Maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya tetap dibutuhkan agar pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan yang diberikan berjalan dengan efektif sesuai dengan yang diharapkan dan yang telah digariskan oleh pimpinan. Mengenai hasil wawancara terhadap pegawai PG Rejo Agung Baru, dapat dilihat bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai pada PG Rejo Agung Baru sebagian masih ada yang kurang cocok antara jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dalam pelaksanaan kurang efektif dan kurangnya masyarakat dalam mendapatkan pelayanan yang efisien.

Hal tersebut ada beberapa faktor yang menyebabkan *job loyalty*. Faktor yang menyebabkan *job loyalty* selain kompensasi adalah motivasi kerja. Motivasi

kerja yakni rasa yang didapatkan oleh sebuah pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh atas guna memberikan semangat kepada bawahan (Ralph Heibutzki, 2013). Motivasi kerja berkontribusi dalam menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dalam bekerja dan motivasi kerja juga meningkatkan karyawan untuk meningkatkan pekerjaan. Penting untuk memberikan pekerjaan yang aman kepada karyawan untuk memastikan mereka memiliki rasa loyalitas dan mengurangi pergantian karyawan (Van Rheede dan Tromp, 2010).

Faktor yang menyebabkan *job loyalty* selain motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat meningkatkan pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

Berdasarkan pada penjelasan diatas dilakukan pemilihan pekerjaan sebagai bentuk pertimbangan karyawan tepatnya pada PT Rejo Agung Baru untuk kedepanya. Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki entitas bisnis yang mengubah bahan mentah menjadi produk setengah jadi maupun produk jadi dengan nilai jual yang diharapkan. Dari hasil keseluruhan proses ini tentu saja dilakukan sesuai dengan pedoman Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di masing-masing industri. Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun salah satu industri yang bergerak di bidang pengolahan hasil pertanian tebu. Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun merupakan cabang dari PT Rajawali I Surabaya. Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun telah berdiri sejak tahun 1894 yang berada di Jalan Yos Sudarso No. 23 Kelurahan Madiun Lor,

Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur dengan luas 8,8 hektar. Fenomena yang terdapat pada PT Rejo Agung Baru yaitu berupa kompensasai yang diberikan biasanya berupa gaji. Gaji yang diberikan sebagai kompensasai atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut, dari pekerjaan ini pada tingkatan lebih tinggi. Berikut merupakan gaji karyawan PT. Rejo Agung Baru.

Tabel 2 Daftar Gaji PT Rejo Agung Baru

NO	POSISI	GAJI	TUNJANGAN
1	Tanaman	Rp.2.100.000,-	BPJS
2	Pabrikasi	Rp.2.200.000,-	BPJS
3	Instalasi	Rp.2.500.000,-	BPJS
4	Quality Control	Rp.3.500.000,-	BPJS
5	SDM & Umum	Rp.3.500.000,-	BPJS
6	General Manager	Rp.5.000.000,-	BPJS
7	Keuangan dan Akuntansi	Rp.4.000.000,-	BPJS

Sumber: Administrasi PT Rejo Agung Baru (2023)

Hal ini bertujuan untuk memenuhi kepuasan pekerjaan yang mereka lakukan di PT Rejo Agung Baru sebagaimana bentuk proses dalam memahami beberapa hal yang mendasari suatu pekerjaan tersebut. Didukung dengan hasil sensus pada karyawan PT Rejo Agung Baru menunjukkan bahwa pada tahun 2022/2023 terdapat karyawan sejumlah 1111 karyawan pada PT Rejo Agung Baru Kota Madiun baik meliputi pegawai yang General Manager, Akutansi dan Keuangan, SDM & Umum, Quality Control, Pabrikasi, Instalasi, dan Tanaman.

Meningkatnya loyalitas karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan aspek pengembangan karir, tingkat kompensasi karyawan berupa gaji, keamanan kerja serta lingkungan kerja karena pada dasarnya karyawan dalam bekerja memerlukan gaji yang cukup dan kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Untuk memperoleh keuntungan baik dari produktivitas karyawan maupun tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik *job loyalty* karyawan yang diberikan perusahaan maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. Lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan yang melakukan pekerjaannya. .

Menurut (Darmawan et al., 2021), kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja yang meliputi fisik dan non fisik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan ialah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, dan hubungan kerja yang harmonis, menurut (Darmawan et al., 2021). Jika karyawan dalam kondisi kerja yang baik maka dapat mendorong karyawan senang dalam bekerja dan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas. Untuk melihat data kondisi kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Fasilitas Penunjang Tempat Kerja

NO	JENIS KONDISI KERJA	KETERANGAN
1	Lampu atau Penerangan	Memadai
2	Suhu udara dan kelembapan	Masih belum memadai
3	Ac atau Kipas Angin	Memadai
4	Parkir Karyawan	Memadai
5	Kebersihan toilet	Memadai
6	Ruangan Kantor	Memadai
7	Fasilitas Kerja	Memadai

Sumber: Administrasi PT. Rejo Agung Baru (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui data kondisi kerja yang ada pada PT. Rejo Agung Baru yang memiliki berbagai jenis kondisi kerja seperti kondisi kerja fisik dan kondisi kerja non fisik. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan ini masih memiliki kondisi kerja yang memadai dan dapat menyeimbangkan *job loyalty* setiap dalam melakukan pekerjaannya. Namun masih ada yang belum memadai yaitu seperti suhu udara dan kelembapan belum sesuai dengan kebutuhan dari karyawan.

Berdasarkan temuan riset yang dikemukakan diatas menunjukkan hasil riset tentang pengembangan karir, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari iuran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. REJO AGUNG BARU MADIUN)”.

B. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah seni atau ilmu yang mengatur adanya suatu hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien atas terwujudnya suatu tujuan baik perusahaan, sebuah karyawan, dan masyarakat yang saling berkaitan (Hasibuan, 2016). Menurut teori yang disampaikan oleh Marwansyah (2019) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah sebuah pendayagunaan atas suatu organisasi yang dapat dilakukan melalui beberapa peran fungsi dalam perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan atas dasar keberlangsungan sebuah perusahaan seperti adanya rekrutme, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi yang diberikan serta adanya kinerja pegawai.

Pengembangan Karir

Menurut Lumiu et al., (2019) pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah.. Hal menurut penelitian dari Bahri & Nisa (2017) dan Yogaswara & Hidayat (2023) ini memberikan sebuah pernyataan atas indikator dari sebuah pengembangan karir sebagai berikut prestasi kerja, *eksposur*, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, dan pemimpin dan sponsor.

Kompensasi

Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Manajemen kompensasi yang buruk dapat memiliki efek negatif pada organisasi

(Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Indikator dalam pengukuran kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Menurut Kertiyasa & Irbayuni (2022) memberikan pernyataan bahwa teori lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Hal ini menjelaskan juga adanya sebuah indikator sebagai berikut pencahayaan cahaya, suhu udara, ruang gerak, dan hubungan pegawai.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian (Pragusti & Hidayat, 2023). Menurut Marwanto & Hasyim (2022) loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan, suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Menurut Kertiyasa & Irbayuni (2022) dapat menjaskan bahwa indikator loyalitas karyawan sebagai berikut ketatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pngabdian, dan kejujuran.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang berada di PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisisioner dengan beberapa variabel pengembangan karir, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja serta loyalias karyawan. Data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisioner yang disebar kepada karyawan

PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Teknik ini merupakan sebuah penelitian yang dapat disebut menggunakan *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* merupakan pengambilan sampel yang tidak memiliki peluang yang sama yang dipilih dinyatakan masuk anggota sampel. Penggunaan sampel ini menggunakan sampling jenuh merupakan salah satu metode dalam pengambilan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Penggunaan sampel jenuh biasanya menggunakan sensus yang merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menyatakan terhadap sampel jenuh seluruh populasi yang dijadikan sampel di objek PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* dalam penentuan sampelnya. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun sebanyak 147 responden. Karakteristik dari pengumpulan data pada penelitian ini meliputi jenis tingkat usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, lama bekerja, dan gaji. Adapun hasil dari jumlah tersebut merupakan karyawan PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun dengan menunjukkan data kategori karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah	Presentase
20 th – 25 th	8	5%
26 th. - 30 th.	101	69%
31 th. – 40 th.	37	25%
> 41 th.	1	1%
Total	147	100%

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa dari 147 responden yang memiliki usia 20 th – 25 tahun dengan jumlah 8 orang (5%), usia 26 th. - 30

tahun dengan jumlah 101 orang (69%), usia 31-40 tahun dengan jumlah 37 orang (25%), dan usia > 41 tahun dengan jumlah 1 orang dengan presentase (1%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun paling banyak berusia 26-30 tahun dalam penelitian ini.

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	74	50%
Perempuan	73	50%
Total	147	100%

Sumber: data primer diolah

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3 berikut menunjukkan bahwa jenis kelamin pada karyawan PT. Rejo Agung Baru Koa Madiun kali ini, didominasi oleh laki-laki jumlah 74 dengan presentase 50% dan perempuan memiliki jumlah sebesar 73 dengan perolehan presentase 50%. Mengenai hal ini dominasi kaum laki-laki dalam bekerja di pabrik yang khususnya dibidang perkebunan dngan otoritas kerja yang tinggi pasti disominasi oleh laki-laki (Waluyo, 2015).

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
D1	4	3%
D2	8	5%
D3	15	10%
D4	15	10%
S1	78	53%
S2	27	18%
Total	147	100%

Sumber: data primer diolah

Hasil dari tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian pada tingkat pendidikan SMP/MTS sebanyak 2 orang (1%), tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 37 orang (10%), tingkat pendidikan D1 sebanyak 2 orang (1%), tingkat pendidikan D2 sebanyak 1 orang (0%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 orang (2%), tingkat pendidikan D4 sebanyak 4 orang (1%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 331 orang (86%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 0 orang

(0%), dan tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 orang (0%). Hal ini berarti menunjukkan bahwa konsumen membeli produk mobil listrik di Madiun utamanya pada kalangan tingkat pendidikan S1 dengan perolehan sebesar 331 orang dengan persentase 86%. Hal ini memiliki alasan dasarnya tingkat pendidikan terakhir yang terbanyak menempati pada pendidikan S1.

Tabel 5 Karakteristik Berdasarkan Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0 - 1 Tahun	1	1%
2 Tahun	15	10%
4 Tahun	91	62%
5 - 9 Tahun	40	27%
Total	147	100%

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa lama bekerja pada responden terdiri dari lama bekerja rentan 0-1 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1%), lama bekerja responden selama 2 tahun sebanyak 15 orang (10%), lama bekerja responden selama 4 tahun sebanyak 91 orang (62%), dan lama bekerja responden selama 5-9 tahun sebanyak 40 orang (27%). Hasil dari responden lama bekerja yang paling banyak adalah rentan lama bekerja selama 4 tahun.

Tabel 6 Karakteristik Berdasarkan Responden Gaji

Gaji	Jumlah	Persentase
Rp. 0 – Rp 999.999	0	0%
Rp1.000.000 – Rp1.999.999	12	8%
Rp2.000.000 – Rp2.999.999	89	61%
> Rp3.000.000	46	31%
Total	147	100%

Sumber: data primer diolah

Hasil dari tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa dari 147 responden karyawan PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun memiliki perbedaan dalam gaji setiap orang. Untuk responden penelitian pada tingkat gaji Rp 0 – Rp. 999.999 sebanyak 0 orang (0%), tingkat gaji Rp1.000.000 – Rp1.999.999 sebanyak 12 orang (8%), tingkat gaji Rp2.000.000 – Rp2.999.999 sebanyak 89 orang (61%), dan tingkat gaji > Rp3.000.000 sebanyak 46 orang (31%). Secara proporsional berdasarkan data

tingkatan gaji responden sebagai karyawan PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun memiliki presentase tertinggi pada tingkatan gaji < Rp. 2.000.000 - 2.999.999 dengan sejumlah 89 orang (61%) responden.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,87624212
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,046
	Negative	-,048
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asymp signifikasi* sebesar $0.200 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara anormal.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,790	,641		1,233	,218
Pengembangan Karir (X1)	,170	,053	,254	3,193	,002
Kompensasi (X2)	,030	,076	,031	,396	,693
Motivasi (X3)	,282	,073	,308	3,844	,000
Lingkungan Kerja (X4)	,098	,063	,119	1,551	,123

a. Dependent Variable: Loyalias Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k = 147 - 5 = 142$, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,977. Mengenai perbandingan tersebut hasil dari perolehan uji t dalam tabel tersebut menunjukkan angka lebih dari t tabel variabel pengembangan karir dan motivasi lebih besar dari nilai t tabel jadi dapat disimpulkan bahwa dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari pada t tabel dapat disimpulkan bahwa tidak dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,284	,264	,888

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja
Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil pada tabel 9 menunjukkan besarnya R Square 0,284 dan nilai Adjusted R Square adalah 0,264 atau 26,4 % yang berarti Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X4), dan Lingkungan Kerja (X4) sedangkan sisanya sebesar 73,6 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian analisis tersebut yang dapat dilakukan sebelumnya, nantinya dapat diambil kesimpulan bahwa dalam sebuah penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan kepada pihak PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun lebih mengutamakan loyalitas karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat bertahan dan lebih semangat untuk bekerja di PT. Rejo Agung Baru Kota Madiun. Peningkatan terhadap kemampuan pegawai atau karyawan dalam bekerja lebih di utamakan untuk menyelaraskan terhadap perkembangan zaman dan era.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan Belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jayanti, lia dwi, & Brier, J. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505–513. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta Bandung.
- 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>
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580–2586. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1722>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya. Manusia : STIE YKPN Bandung*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (CV & ALFABETA (eds.)). CV ALFABETA.
- Yogaswara, M. A., & Hidayat, R. (2023). The Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2527–2532. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1723>