

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT BPR SOLIDER

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT BPR SOLIDER

Agus Perdana, Universitas Quality, Jalan Ring Road - Ngumban Surbakti No. 18, Medan, 20132,
Sumatera Utara, Indonesia
Agusperdana300520@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT BPR Solider. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara observasi dan metode survei untuk melihat kondisi kerja karyawan serta mengukur pemahaman karyawan terhadap pengembangan karir dan loyalitas. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT BPR Solider dengan sampel yang berjumlah 34 responden. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial t, serta uji determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,567 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada PT BPR Solider.

Kata Kunci: Pengembangan, Loyalitas.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development on employee loyalty at PT BPR Solider. This study used a quantitative approach, with data collection techniques through questionnaires, observation, and survey methods to assess employee working conditions and gauge employee understanding of career development and loyalty. The population used in this study was all PT BPR Solider employees, with a sample size of 34 respondents. Data analysis was performed using simple linear regression analysis with validity, reliability, normality, linearity, heteroscedasticity, partial t-test, and determination (R^2) tests using SPSS. The results showed that career development has a positive and significant effect on employee loyalty. This is evidenced by the regression coefficient of 0.567 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05.

Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.745 indicates that employee loyalty is influenced by career development by 74.5%, while the remaining 25.5% is influenced by factors outside this study. Therefore, the conclusion of this study is that effective career development can increase employee loyalty at PT BPR Solider.

Keywords: *Development, Loyalty.*

PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi, potensi, serta kesiapan individu dalam menempuh jenjang karir yang lebih tinggi. Menurut Robbins (2016), pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam mendukung serta meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di dunia kerja. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas kepegawaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mengarahkan karir masa depan mereka, sehingga baik karyawan maupun organisasi dapat berkembang secara optimal melalui proses tersebut.

Dengan adanya pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan, karyawan akan merasa lebih diperhatikan, dihargai, serta memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam perjalanan karirnya. Kondisi ini pada akhirnya akan mendorong terbentuknya komitmen yang kuat, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Loyalitas merupakan suatu sikap maupun perilaku yang mencerminkan kesetiaan, komitmen, serta kesungguhan seseorang dalam mempertahankan dan mendukung kelompok, organisasi, maupun perusahaan. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui keterikatan emosional, tetapi juga melalui tindakan nyata dalam menjaga nama baik serta kepentingan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan yang tercermin dari kesediaan karyawan untuk menjaga, membela, serta melindungi organisasi, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan, dari berbagai ancaman atau gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab.

Sementara itu, Gustina (2019) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang dilandasi oleh rasa cinta dan ketulusan, sehingga individu yang memiliki loyalitas tinggi tidak semata-mata mengharapkan imbalan dalam setiap tindakan yang dilakukannya, baik terhadap perusahaan maupun terhadap orang lain. Dengan demikian, loyalitas menjadi faktor

penting dalam membangun hubungan yang kuat, harmonis, dan berkelanjutan antara individu dan organisasi.

Bank Perekonomian Rakyat (BPR) sebagai salah satu lembaga keuangan di Indonesia memiliki peran yang cukup strategis, khususnya dalam melayani masyarakat menengah ke bawah. BPR berfungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam berbagai bentuk, seperti tabungan, deposito, dan produk simpanan lainnya. Selanjutnya, dana yang telah dihimpun tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit guna mendukung aktivitas ekonomi.

Selain berperan dalam penyaluran kredit, BPR juga memiliki fungsi penting dalam menerima dan mengelola simpanan masyarakat, sehingga turut berkontribusi dalam meningkatkan inklusi keuangan. Keberadaan BPR sangat membantu para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam memperoleh akses pembiayaan yang lebih mudah dan terjangkau.

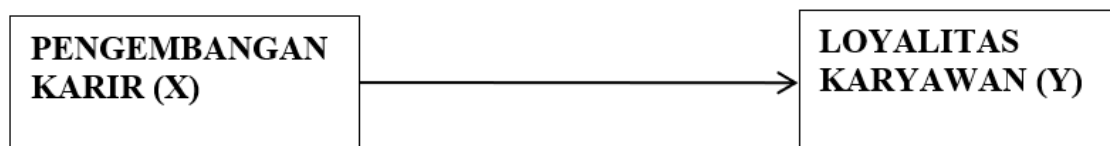
Salah satu contoh lembaga keuangan mikro tersebut adalah PT BPR Solider, yang memiliki peran signifikan dalam menyediakan layanan perbankan kepada masyarakat. Melalui berbagai produk dan layanan yang ditawarkan, PT BPR Solider berupaya mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat lokal.

Pada PT BPR Solider, sebagian karyawan berstatus menjadi karyawan tetap dikatakan karyawan yang kompeten, punya jenjang karir yang bisa mengatur perusahaan tersebut dengan baik. Namun, dalam realitanya masih ditemukan beberapa kendala seperti tingginya pergantian karyawan, kurangnya motivasi kerja, dan minimnya program pengembangan karir yang terstruktur. Hal ini menjadi tantangan serius yang dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang nyata terhadap loyalitas karyawan, di mana semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Dalam penelitian ini, fokus kajian diarahkan pada pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir diposisikan sebagai variabel bebas sedangkan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.

Metode penelitian ini diawali dengan proses analisis deduktif, yaitu merumuskan hipotesis berdasarkan teori yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis tersebut melalui pengumpulan data di lapangan. Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan menggunakan instrumen yang terstandar serta analisis data secara statistik.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penjelasan rinci tentang bagaimana variabel dalam suatu penelitian diukur, diamati, atau digunakan dalam konteks tertentu. Definisi ini penting agar pembaca memahami batasan teknis dari konsep yang diteliti, dan agar penelitian bisa diulang atau diverifikasi oleh orang lain.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X) (Hani Handoko, 2016)	Pendidikan	1. Latar belakang pendidikan 2. Wawasan pengetahuan	Likert
	Pelatihan	1. Frekuensi Pelatihan 2. Keahlian tertentu	Likert
	Pengalaman Kerja	1. Lama Bekerja 2. Penguasaan pengetahuan 3. Keterampilan	Likert
	Kepatuhan	1. Mematuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku	Likert
Loyalitas Karyawan (Y) (Saydam, 2016)	Tanggung Jawab	1. Menyelesaikan tugas dengan efisien 2. Mengutamakan kepentingan perusahaan 3. Bekerja secara konsisten	Likert
	Pengabdian	1. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan	Likert
	Kejujuran	1. Bekerja tanpa paksaan 2. Bekerja sesuai dengan job description 3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan sesuai prosedur	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan di PT BPR Solider yang berlokasi di Jl. Veteran No. 79 Pasar X Marelan, Kelurahan Helvetia Kecamatan Labuhan Deli, Deli Serdang,

Sumatera Utara. Pada penelitian ini terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi peneliti ini mencakup dari keseluruhan karyawan yang ada di PT BPR berjumlah 34 karyawan. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, untuk mengetahui hubungan antar variabel. Kasus ini hanya membahas pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh ini dianggap variabel bebas atau *independent*, dan loyalitas karyawan dianggap sebagai variabel terikat atau *dependent*. Metode ini dimulai dengan analisis deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan

Tahap pertama dalam penelitian ini yaitu observasi, observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Pada tahap ini peneliti menganalisis serta mewawancarai pegawai dalam perusahaan tersebut, maka dari itu peneliti menemukan hal-hal sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang merasa jenjang karir di PT BPR Solider belum jelas dan terstruktur.
2. Kesempatan untuk promosi jabatan dan pengembangan karir belum merata bagi seluruh karyawan.
3. Minimnya program pengembangan karir karyawan sehingga membuat karyawan kurang loyalitas terhadap perusahaan tersebut.

Tahap kedua dalam penelitian ini adalah proses pengumpulan data yang dilakukan terhadap para pegawai sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi dan pendapat mereka. Metode ini dinilai efektif apabila peneliti telah mengetahui secara jelas variabel yang akan diukur serta memahami karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian. Adapun teknik pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau sikap

responden terhadap sejumlah pernyataan yang diajukan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengkuantifikasi data yang diperoleh.. Skala pengukuran variabel responden yaitu:

Tabel 2. Skor Skala Likert

NO	INDIKATOR	SKOR
1	SS (SANGAT SETUJU)	5
2	S (SETUJU)	4
3	KS (KURANG SETUJU)	3
4	TS (TIDAK SETUJU)	2
5	STS (SANGAT TIDAK SETUJU)	1

Tahap ketiga dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh berbagai informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, catatan, angka, maupun gambar yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini digunakan sebagai data pendukung guna melengkapi serta memperkuat data utama yang diperoleh melalui kuesioner.

Setelah seluruh data yang diperlukan berhasil dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan uji instrumen penelitian. Uji instrumen ini bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi kriteria yang baik, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.:

1. Uji Validitas.

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengukur tingkat keakuratan dan ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konsep yang hendak diukur. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor setiap item dengan skor total konstruksya (item-total correlation) menggunakan teknik korelasi Pearson. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jumlah Responden (N): 34 (setelah 2 data di-listwise deletion dari total 34)
- r tabel ($\alpha=0.05$, $df=32$): 0,339 (diperoleh dari tabel distribusi r)
- Keputusan: Suatu item dinyatakan valid jika nilai Pearson Correlation (r hitung) > 0,339 dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 1 (X1)	0,793	0,000	Valid
Pernyataan 2 (X2)	0,761	0,000	Valid
Pernyataan 3 (X3)	0,793	0,000	Valid
Pernyataan 4 (X4)	0,693	0,000	Valid
Pernyataan 5 (X5)	0,733	0,000	Valid
Pernyataan 6 (X6)	0,670	0,000	Valid
Pernyataan 7 (X7)	0,699	0,000	Valid
Pernyataan 8 (X8)	0,773	0,000	Valid
Pernyataan 9 (X9)	0,584	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel tabel diatas dapat dilihat bahwa kesembilan item pernyataan variabel pengembangan karir (X) yang dimana X1 hingga X9 memiliki nilai *Pearson Correlation* yang berkisar antara 0,584 hingga 0,793. Semua nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,339) dan nilai signifikansi (Sig.) masing-masing adalah 0,000 ($< 0,01$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel pengembangan karir adalah VALID.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 10 (Y10)	0,423	0,013	Valid
Pernyataan 11 (Y11)	0,311	0,073	Tidak Valid
Pernyataan 12 (Y12)	0,652	0,000	Valid
Pernyataan 13 (Y13)	0,459	0,006	Valid
Pernyataan 14 (Y14)	0,657	0,000	Valid
Pernyataan 15 (Y15)	0,605	0,000	Valid
Pernyataan 16 (Y16)	0,539	0,001	Valid
Pernyataan 17 (Y17)	0,448	0,008	Valid
Pernyataan 18 (Y18)	0,627	0,000	Valid
Pernyataan 19 (Y19)	0,653	0,000	Valid
Pernyataan 20 (Y20)	0,413	0,015	Valid
Pernyataan 21 (Y21)	0,445	0,008	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa dua belas item pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y) hanya sebanyak sebelas item (Y10, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19, Y20, Y21) memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari 0,339 dengan

nilai signifikansi di bawah 0,05. Namun, item Y11 memiliki nilai r hitung sebesar 0,311 ($< 0,339$) dengan nilai Sig. 0,073 ($> 0,05$). Oleh karena itu, item Y11 dinyatakan TIDAK VALID dan harus dikeluarkan dari instrumen sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 10 (Y10)	0,423	0,013	Valid
Pernyataan 12 (Y12)	0,652	0,000	Valid
Pernyataan 13 (Y13)	0,459	0,006	Valid
Pernyataan 14 (Y14)	0,657	0,000	Valid
Pernyataan 15 (Y15)	0,605	0,000	Valid
Pernyataan 16 (Y16)	0,539	0,001	Valid
Pernyataan 17 (Y17)	0,448	0,008	Valid
Pernyataan 18 (Y18)	0,627	0,000	Valid
Pernyataan 19 (Y19)	0,653	0,000	Valid
Pernyataan 20 (Y20)	0,413	0,015	Valid
Pernyataan 21 (Y21)	0,445	0,008	Valid

2. Uji Realibilitas Instrumen,

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi butir-butir pernyataan dalam mendukung satu sama lain dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pernyataan kuisioner yang telah valid. Kriteria yang digunakan adalah nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ yang menunjukkan instrumen yang reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	9

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir (X) bahwa nilai *Cronbach's Alpha* bernilai 0,886 maka dari itu nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ batas minimal reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X) sangat reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,763	11

Berdasarkan diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas variabel loyalitas karyawan (Y) bahwa nilai *Cronbach's Alpha* bernilai 0,763 maka dari itu nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,70 batas minimal reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) reliabel.

3. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat variabel pengganggu atau residu mempunyai distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam sebuah penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, yaitu data itu mempunyai sebaran merata. Adapun hasil uji normalitas yang dilakukan pada tabel 4.12 dan 4.13.

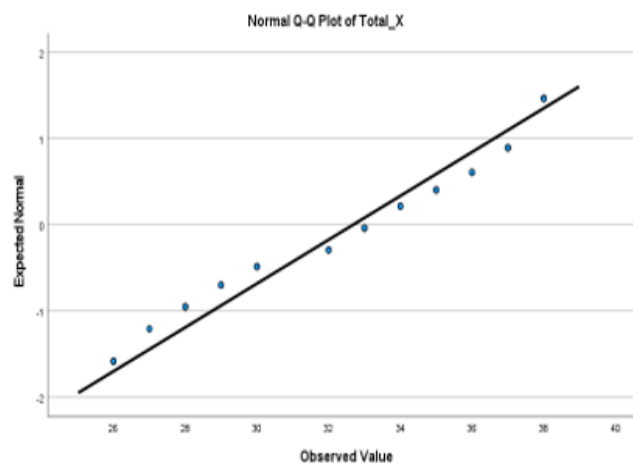
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Variabel Pengembangan Karir (X)

	Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Statistic	Sig.	Statistic	Sig.
Pengembangan Karir (X)	0,121	0,200*	0,926	0,025

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel hasil uji normalitas variabel pengembangan karir (X) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada uji Kolmogorov–Smirnov > 0,05, yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Meskipun pada uji Shapiro–Wilk nilai Sig. ≤ 0,05 sehingga menunjukkan hasil yang berbeda, namun karena jumlah sampel penelitian N = 34 (> 30), maka acuan uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov–Smirnov. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan karir (X) berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi linear.

Gambar 2. Normal Q-Q Plot Variabel Pengembangan Karir (X)



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Selain itu, berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan grafik Normal Q–Q Plot variabel pengembangan karir, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan karir (X) memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan.

4. Uji Linearitas,

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh hubungan antara variabel independen dan dependen berhubungan secara linear.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan (Y) * Pengembangan Karir (X)	Between Groups	(Combined)	184.937	11	16.812	10.409	.000
		Linearity	164.237	1	164.237	101.685	.000
		Deviation from Linearity	20.700	10	2.070	1.282	.299
	Within Groups		35.533	22	1.615		
	Total		220.471	33			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat nilai signifikansi untuk *Deviation from Linearity* sebesar 0,299 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir (X) dan loyalitas karyawan (Y) memiliki hubungan secara linear. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan untuk tahap uji selanjutnya.

5. Uji Heteroskedastisitas,

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila terdapat perbedaan dalam hal ini maka mengindikasikan terjadinya gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser.

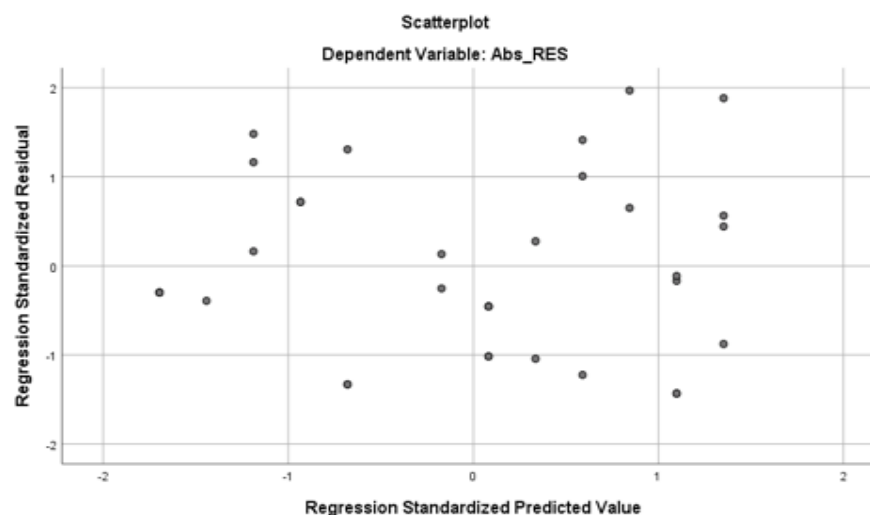
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.657	1.103		.596	.555
	Pengembangan Karir (X)	.012	.034	.064	.362	.720

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser dengan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X) sebesar 0,720 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Telihat pada gambar 3 tersebut menunjukkan di mana titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya dalam menguji pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

6. Uji Regresi Linear Sederhana,

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan memprediksi bentuk hubungan antara variabel pengembangan karir (X) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26.012	1.929		13.486
	Pengembangan Karir (X)	.567	.059	.863	9.667
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai konstanta 26,012 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa apabila tanpa ada pengembangan karir (X) yang belum berjalan secara terarah, maka karyawan tetap memiliki rasa loyalitas berada pada nilai sebesar 26,012. Kemudian, variabel pengembangan karir (X) memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,567 dengan nilai t hitung sebesar 9,667 dan nilai signifikansi 0,000, di mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,567 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dengan menggunakan rumus $Y = a + bX + e$, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah:

$$Y = 26,012 + 0,567X + 0,059$$

Keterangan:

Y = Loyalitas karyawan

a = Konstanta (26,012)

b = Koefisien regresi pengembangan karir (0,567)

X = Pengembangan karir

e = Error

7. Uji Hipotesis (Uji t),

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis yang diuji adalah:

- A. **H₀**: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
- B. **H_a**: Terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Adapun hasil uji t diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26.012	1.929		13.486
	Pengembangan Karir (X)	.567	.059	.863	9.667
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,667 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) < tingkat alpha (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik dari pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT BPR Solider.

8. Uji Determinasi (R²),

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji determinasi terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863	.745	.737	1.326

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,745. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir mampu menjelaskan 74,5% variasi dari loyalitas karyawan di PT BPR Solider. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,737 menunjukkan konsistensi nilai R² apabila model diterapkan pada populasi. Sisa sebesar 25,5% (100% - 74,5%) variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti sistem kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT BPR Solider. Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal dan terarah program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini juga telah memenuhi kriteria keandalan, di mana seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpul data. Selain itu, model regresi yang diterapkan telah memenuhi asumsi klasik, sehingga model tersebut dapat digunakan secara tepat dan akurat dalam proses analisis data serta pengujian hipotesis.. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 26,012 + 0,567X$, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki arah hubungan positif terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,745 mengindikasikan bahwa pengembangan karir mampu menjelaskan 74,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT BPR Solider.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzaningtyas, M., Mardiansyah, A., Prabowo, B., & Erialdy, R. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Azzahra, K. N., & Mapuasari, S. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Bambang. (2021). *Perilaku Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Agustin Press.
- Chaerudin, A. (2020). *Manajemen Modern*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Darmayati, I. (2021). *Manajemen Perusahaan Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gustina, R. (2019). *Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. (dikutip dalam Dudung, 2016)
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Hanin Publisher. Dikutip dalam Hanin et al, 2020)
- Jasmine, D. A., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT KAIN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lestari, & Amas. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. AMS. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nofriyandri, & Adrian. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di The BCC Hotel and Residence. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Normiyati, S., Pratiwi, A., & Lestari, D. (2022). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nurhaidah. (2023). *Manajemen Kinerja dan Loyalitas Pegawai*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahayu, S. (2020). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, B., & Rahayu, S. (2022). *Teori Manajemen Kontemporer*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Sari, N., & Susanto. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung. (dikutip dalam Riyanti, 2015)
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Sutanto & Perdana Publisher.
- Septiyan, A., Susita, D., & Handaru, M. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Pusat. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2021). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill. (dikutip dalam In'amul Aufa, 2021)
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2016). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyudi, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Sulita.
- Wilson, J. (2016). *Human Resource Development*. London: Routledge.
- Winardi. (2016). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta