



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT. BANK
NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK.
CABANG SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ELISABELLA NAPITUPULU
1925310254**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG SERDANG BEDAGAI

NAMA : ELISABELLA NAPITUPULU
N.P.M : 1925310254
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 September 2022



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elisabella Napitupulu
Npm : 1925310254
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Si (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai

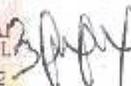
Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberi izin hak bebas kepada UNPAR untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis
3. Penulis mendapat izin memperoleh data dari sumber data yang tertulis di skripsi khususnya perusahaan
4. Penulis bersedia menjaga nama baik Universitas Pembangunan Panca Budi dan mengabdikan ilmu dari skripsi tersebut

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

September 2022

10000
METERAI TEMPEL
DED17AKX199613842


Elisabella Napitupulu
1925310254

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elisabella Napitupulu
NPM : 1925310254
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen SDM
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan dimasa yang akan mendatang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022
membuat pernyataan



Elisabella Napitupulu
1925310254

ABSTRAK

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0.324. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai adalah sebesar 32.4%, sedangkan 67.6% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai t.hitung = 3.009 lebih besar daripada nilai t.tabel = 1.662 dengan sig, $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai t.hitung = 2.021 lebih besar daripada nilai t.tabel = 1.662 dengan sig, $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai t.hitung = 2.876 lebih besar daripada nilai t.tabel = 1.662 dengan sig, $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi, Loyalitas Pegawai.

ABSTRACT

This type of research is quantitative. Quantitative research is research to examine a particular population or sample, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection using research instruments, data analysis is quantitative/statistical with the aim of testing hypotheses. It can be seen that the value of R square shows the number 0.324. This indicates that the contribution of the variables of Career Development, Compensation and Motivation to Employee Loyalty is 32.4%, while 67.6% is determined by other factors. Based on the results of partial testing of the effect of Career Development on Employee Loyalty, the value of $t_{count} = 3.009$ is greater than $t_{table} = 1.662$ with $sig, 0.000 < 0.05$. From these results, it can be concluded that H_a is accepted. This indicates that Career Development has a significant influence. significant to Employee Loyalty. Based on the results of partial testing of the effect of compensation on employee loyalty, the value of $t_{count} = 2.021$ is greater than $t_{table} = 1.662$ with $sig, 0.00 < 0.05$. From these results, it can be concluded that H_a is accepted. This indicates that compensation has a significant effect on Employee Loyalty. Based on the results of partial testing of the influence of motivation on employee loyalty, the value of $t_{count} = 2.876$ is greater than $t_{table} = 1.662$ with $sig, 0.000 < 0.05$. From these results, it can be concluded that H_a is accepted. This indicates that motivation has a significant influence on Employee Loyalty.

Keywords: Career Development, Compensation, Motivation, Employee Loyalty.



MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.” Ralph Waldo Emerson

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda dan Ibunda ketiga saudara kandungku yang telah tulus memberikan doa dan kasih sayang hingga melebihi segala materi yang ada di dunia yang tak akan bisa terbalaskan.

Kepada diriku sendiri yang telah berjuang untuk membuktikan bahwa diri ini lebih dari kata bisa, terimakasih karena telah berhasil sampai titik terbaik

.Teman-teman stambuk dan keluarga Mahasiswa Manajemen yang memberikan semangat dan doa untuk penulis.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai”.

Proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Riska Franita, SE., M.Ak., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak / Ibu Dosen Pengajar di Universitas Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmunya demi memperluas wawasan terhadap dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan disiplin ilmu manajemen pada khususnya.
7. Seluruh Karyawan Tata Usaha di Universitas Panca Budi Medan yang telah membantu kelancaran dalam bidang administrasi.
8. PT. Bank Negara Indonesia Cabang Serdang Berdagai yang telah memberikan data dan informasi serta perizinan yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Yang tercinta kedua orang tua yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis dan teman-teman kampus terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, September 2022

Penulis

(Elisabella Napitupulu)

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A..... Latar Belakang Masalah	1
B..... Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	4
1.....Identifikasi Masalah.....	4
2.....Batasan Masalah	5
C..... Rumusan Masalah.....	5
D..... Tujuan Penelitian	5
E.....Manfaat Penelitian	6
F.....Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A..... Landasan Teori.....	8
1..... Pengembangan Karir	8
a.. Pengertian Pengembangan Karir.....	8
b.. Tujuan Pengembangan Karir	9
c.. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir...	11
2..... Kompensasi	13
a.. Pengertian Kompensasi.....	13
b.. Tujuan Pemberian Kompensasi	15
c.. Jenis-Jenis Kompensasi.....	17
d.. Metode Kompensasi.....	20
e.. Indikator Kompensasi	21
3..... Motivasi	22
a.. Pengertian Motivasi Kerja	22
b.. Arti Penting Motivasi Kerja.....	23
c.. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
d.. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	25

e.. Dimensi Motivasi Kerja.....	26
4.....Loyalitas	26
a.. Pengertian Loyalitas.....	26
b.. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	29
c.. Aspek-Aspek Loyalitas	33
d.. Indikator Loyalitas	35
B..... Penelitian Terdahulu	36
C..... Kerangka Konseptual.....	38
D..... Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A..... Pendekatan Penelitian	41
B..... Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
C..... Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	42
1....Operasional Variabel	42
D..... Populasi dan Sampel.....	44
E..... Teknik Pengumpulan Data.....	44
F..... Metode Analisis Data.....	45
1....Uji Kualitas Data	45
a...Uji Validitas	45
b.. Uji Reliabilitas	45
c...Aspek-Aspek Loyalitas	33
d.. Indikator Loyalitas	35
2....Uji Asumsi Klasik.....	46
a.. Uji Normalitas.....	46
b.. Uji Multikolinearitas	46
c...Uji Heteroskedasitas.....	47
3....Uji Kesesuaian (Rasio Goodness of Fit).....	47
a.. Uji Regresi Linier Berganda	47
b.. Uji Hipotesis Parsial (Uji - T).....	48
c...Uji Hipotesis (Uji - F)	49
4....Koefisien Determinasi (R^2).....	49

A..... Hasil Penelitian	51
1...Gambaran Umum PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai	51
2.. Visi dan Misi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai.....	52
3...Logo Perusahaan	53
4...Struktur Organisasi Perusahaan	53
B..... Karakteristik Responden	54
1...Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2...Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
3...Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
C..... Analisis Statistik Deskriptif	56
D..... Teknik Analisis Data.....	56
1...Uji Validitas dan Realibilitas	56
1.1 Uji Variabel Pengembangan Karir (X1)	56
1.2 Uji Variabel Kompensasi (X2).....	57
1.3 Uji Variabel Motivasi (X3).....	59
1.1. Uji Validitas Loyalitas Pegawai (Y)	61
E... Hasil Uji Asumsi Klasik	62
1...Uji Normalitas.....	63
2...Uji Multikolinearitas	64
3...Uji Heteroskedastisitas.....	65
F... Hasil Analisis Data	65
1.. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	65
2.. Koefisien Determinasi (R^2)	67
3.. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)	67
4.. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A..... Kesimpulan	71
B.....Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	37
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	42
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel 4.1	Tabel Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2.	Tabel Pendidikan.....	57
Tabel 4.3	Tabel Usia	58
Tabel 4.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	58
Tabel 4.5	Uji Validitas Pengembangan Karir	59
Tabel 4.6	Uji Realibilitas Pengembangan Karir.....	61
Tabel 4.7	Uji Validitas Kompensasi.....	61
Tabel 4.8	Uji Realibilitas Kompensasi	62
Tabel 4.9	Uji Validitas Kompensasi.....	62
Tabel 4.10	Uji Realibilitas Motivasi	63
Tabel 4.11	Uji Validitas Loyalitas Pegawai	61
Tabel 4.12	Uji Realibilitas Loyalitas Pegawai	63
Tabel 4.13	Uji Normalitas	63
Tabel 4.14	Coefficients Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.16	Model Summary Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.17	ANOVA Uji F (Uji Simultan).....	68
Tabel 4.18	Tabel Uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	
	Cabang Serdang Bedagai	55
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.	
	Cabang Serdang Bedagai Medan 2021	56
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram	64
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penggerak perekonomian suatu negara merupakan sektor keuangan. Peran sektor keuangan lah yang menjadi motor bagi kinerja perekonomian suatu negara karena perannya sektor keuangan yang menjadi penyalur dana bagi pihak yang kekurangan dana. Hal ini menjadi berdampak besar bagi perekonomian suatu negara karena apabila sektor keuangan berjalan dan berfungsi dengan baik, maka pihak penyalur akan memenuhi kebutuhan atau konsumsi dari pihak yang kekurangan dana. Salah satu sumber keunggulan perusahaan yaitu pegawai yang berharga dalam suatu organisasi.

Pegawai yang selalu dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan merupakan pegawai yang berkompeten, sedangkan dalam perusahaan yang menjadi penghambat dalam perusahaan yang menjadikan kurang maksimal perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan dikarenakan pegawai yang kurang berkompeten. Dengan dilakukannya pemanfaatan terhadap SDM secara efektif tentunya perusahaan akan meraih kesuksesan dan mencapai tujuannya. Pada saat ini di era globalisasi tentunya para perusahaan tentunya sangat penting untuk menjaga pegawai, mengembangkan para pegawai, karena pegawai yang menjadi asset penting bagi suatu perusahaan dan pegawai yang menjadi peran utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.

Pegawai yang dapat dikatakan loyal kepada perusahaannya. Ketika pegawai tersebut selalu siap berkorban bagi perusahaannya, mengabdikan pada perusahaan.

Dengan begitu pegawai yang berloyalitas tinggi tentu akan sangat dihargai oleh perusahaan tersebut serta menentukan akan tingkat kemajuan atau kemundurannya suatu perusahaan di masa yang akan datang (Mursita, 2015).

Perusahaan tentu perlu membangun citra yang baik untuk para konsumen. Konsumen relatif selalu menerima produk atau jasa bagi perusahaan yang mempunyai citra yang baik. Citra positif yang dibangun oleh perusahaan tentu konsumen akan merasa *survive* pada masa kritis yang mungkin akan menimbulkan kerugian yang tidak terlalu besar dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki citra negatif bagi para konsumen. Pegawai dengan loyalitas yang tinggi terlebih lagi di perusahaan yang memiliki citra positif tentu akan menarik para investor yang yakin terhadap daya tarik terhadap perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai loyalitas pegawai yang tinggi dan mampu membangun loyalitas pegawai akan mampu menguasai pasar perusahaan lainnya. Perusahaan yang telah melakukan go public juga tentu akan mempengaruhi terhadap saham di lantai bursa.

Kesuksesan perusahaan juga sangat bergantung pada kualitas SDM yang melakukan produktivitas yang sangat baik serta pengelolaan yang teratur. Menurut Widodo (2015) mengatakan pengelolaan sumber daya manusia didasari oleh peran seorang pemimpin dalam mengerti dan menguasai masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang tersadar akan penting untuk meningkatkan SDM bagi perusahaan itu sendiri, yang dimana nantinya SDM berkualitas ini akan membawa perusahaan menuju tujuannya dan memenuhi kualitas standar perusahaan tersebut. Perusahaan melakukan peningkatan kualitas yang dirasa akan kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan kesuksesan suatu perusahaan tersebut.

Kesetiaan yang ditunjukkan pegawai bagi perusahaannya melalui pengembangan karir ataupun peningkatan kualitas kerjanya.

Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan merasakan kesenangan tersendiri bagi pekerjaannya yang sedang dilakukan. Karena karyawan perlu akan sikap loyalitas yang tinggi bagi pekerjaan yang sedang dilakukannya karena pegawai tidak akan lepas dari loyalitas dan sikap kerjanya.

Rasa nyaman, rasa keharmonisan, rasa dihargai tentu merupakan motivasi yang penting bagi para pegawai karena hal itu tentu harus ada dan dibangun satu sama lain antar pegawai karena hubungan interaksi sosial ini perlu ada di dalam dunia pekerjaan. Kenyataan tersebut tentu dipungkiri dan tidak berjalan sesuai harapan. Hal tersebut membuat pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai memiliki kualitas keinerja yang sangat rendah yang mengakibatkan terjadinya pegawai mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan kinerja penyelesaian tugas dari pegawai pun kurang maksimal bahkan tidak maksimal.

Pengembangan karir yang dilihat di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai, persepsi pegawai terhadap loyalitas pegawai atau pengembangan karir menilai bahwa tidak ada pengembangan karir di perusahaan tersebut, karena para pegawai perusahaan tersebut merasa bahwa senioritas lah yang menjadi pengembangan karir. Dengan terjadinya pengembangan karir yang senioritas ini pegawai yang baru bekerja di perusahaan tersebut atau dalam istilahnya pegawai junior akan menghabiskan waktu dan bersabar para senior yang mencapai karir untuk menjadi lebih baik. Hal tersebut tentu berdampak pada para pegawai yang junior karena waktu mereka untuk bekerja yang harusnya mendapatkan pengembangan karir lebih cepat di perusahaan lain menjadi termakan waktunya sia-sia karena menunggu pengembangan karir yang belum jelas, oleh karena itu banyak pegawai yang hengkang satu persatu dari perusahaan tersebut. Perusahaan tentunya wajib memperhatikan akan perencanaan perkembangan karir bagi para pegawainya karena perkembangan karir sangatlah penting dan merupakan salah satu langkah

untuk menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai itu sendiri, dan pegawai tentu diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam bidang dunia pekerjaan.

Dalam hal ini maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Proses pengembangan karir di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai belum optimal untuk karyawan dengan jenjang Pendidikan SMA.
- b. Kompensasi yang ditetapkan perusahaan sering kali dinilai kurang memenuhi harapan pegawai karena beban kerja lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.
- c. Rendahnya motivasi mengakibatkan karyawan tidak merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas karyawan menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengembangan karir, kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai?

D. Tujuan Penelitian

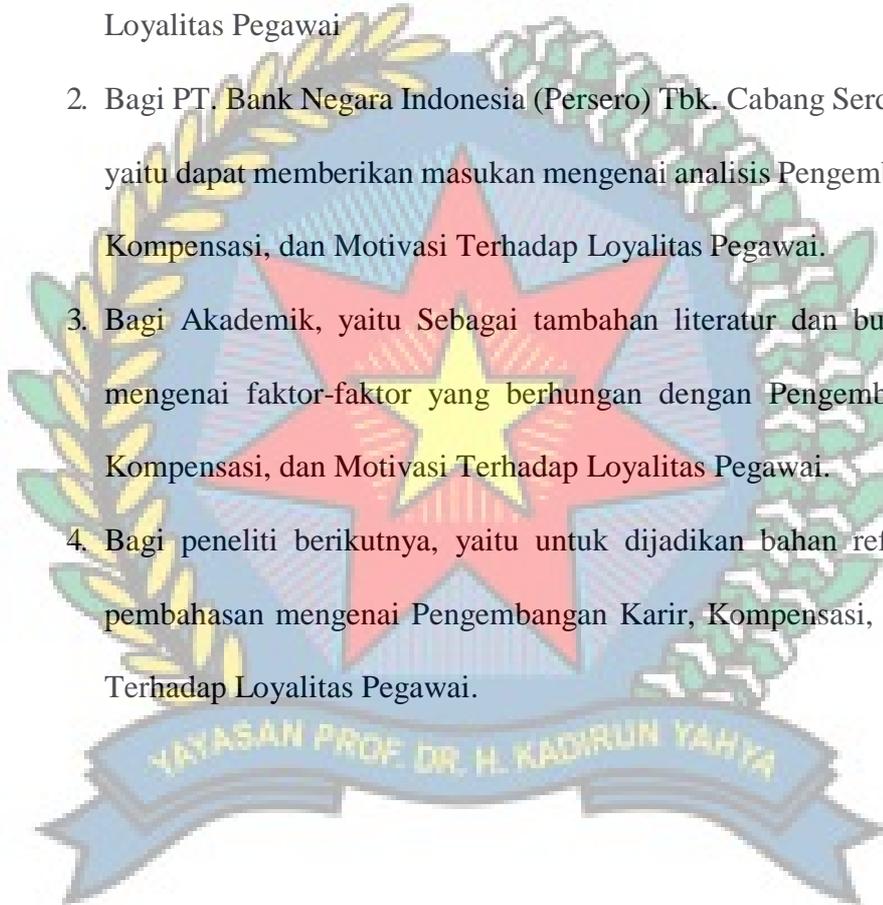
Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai
- b. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai
- c. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, yaitu dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai
2. Bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai, yaitu dapat memberikan masukan mengenai analisis Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai.
3. Bagi Akademik, yaitu Sebagai tambahan literatur dan bukti penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai.
4. Bagi peneliti berikutnya, yaitu untuk dijadikan bahan referensi dalam pembahasan mengenai Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai.



F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Elisabeth Victoria Sajangbati (2016) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
2. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu di Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di Serdang Bedagai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Proses peningkatan kemampuan atau kinerja individu yang dilakukan untuk mencapai suatu keinginan dalam karir yang diinginkan. Kondisi yang ditunjukkan oleh individu akan peningkatan statusnya dalam sebuah pekerjaan atau organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan merupakan tujuan pengembangan karir (*Career development*). (Samsudin, 2016).

Upaya yang biasa dilakukan oleh suatu organisasi dalam merencanakan perkembangan karir para pegawainya, serta melaksanakan, merencanakan, dan melaksanakan biasanya upaya ini disebut dengan pengembangan karir. Peningkatan seseorang dalam mencapai suatu tujuan yaitu karirnya serta peningkatan personal untuk memncapai suatu tujuan kerja dengan jenjang organisasi yang merupakan pengembangan karir. (Sunyoto, 2017).

Menurut Marwansyah, pengembangan karier merupakan suatu tindakan yang mewujudkan tekad seseorang untuk berhasil di tempat kerja. Pengembangan karir, atau perencanaan karir, adalah proses mengidentifikasi sumber daya manusia dan material dengan potensi tinggi untuk karir kemajuan, dan kemudian mengambil langkah-langkah terbaik untuk mewujudkan potensi itu (Sunyoto, 2017). Tujuan pengembangan karir adalah agar setiap karyawan dan organisasi menjadi yang terbaik dan

mereka bisa di pekerjaan mereka, baik dalam hal kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dan efisiensi yang mereka dapatkan. Ini berlaku untuk perusahaan. (Busro, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan Pengembangan karir adalah upaya atau langkah-langkah dalam meningkatkan serta mencapai tujuan karir tertentu, dimana upaya tentu akan memaksimalkan tugas pokoknya dan fungsi organisasinya.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Perkembangan karir ini tentu memiliki tujuan khusus bagi para individu yaitu untuk menyesuaikan kebutuhan serta tujuan individu tersebut terhadap pekerjaannya dan kesempatan yang telah tersedia di masa yang akan datang. Menurut Veitzal Rivai (2018:291) bahwa dengan individu tersebut merancang sebagaimana baiknya pengembangan karir itu untuk dirinya sendiri tentu akan sangat menentukan dan membantu kebutuhan karir mereka sendiri serta rancangan tersebut akan menyesuaikan kebutuhan individu tersebut dengan perusahaanya.

Adapun tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2016:77) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pertumbuhan karir membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan dan pribadi. Ketika seorang karyawan mencapai kesuksesan besar di tempat kerja dan dipromosikan ke tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, baik perusahaan maupun tujuan karyawan terwujud.

- 2) Menunjukkan hubungan dengan kesejahteraan karyawan. Tujuan perusahaan dalam merencanakan karir karyawan adalah untuk meningkatkan loyalitas mereka dengan meningkatkan kompetensi mereka.

- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karir membantu dalam mempersiapkan pekerja untuk tugas-tugas yang paling cocok untuk mereka, berdasarkan mereka kemampuan dan minat.

- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

- 5) Demonstrasi tanggung jawab sosial. Kemajuan karir dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih ceria dan menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan lebih sehat.

- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan. Pengembangan karir membantu program perusahaan lain untuk memastikan tujuan perusahaan terpenuhi.

- 7) Menghilangkan atau secara signifikan mengurangi pergantian karyawan dan biaya terkait. Pengembangan karir dapat mengurangi omset dan membuat biaya penggajian lebih efisien.

- 8) Kurangi stres profesional dan manajerial. Promosi dalam karier seseorang mungkin melindungi seseorang dari tekanan stagnasi profesional dan manajerial.



- 9) Libatkan semua karyawan dalam analisis. Mengintegrasikan perencanaan kerja dan manajemen adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang pengembangan karir.
- 10) Memperpanjang dampak pemikiran (atau sudut pandang) tertentu dalam jangka waktu yang cukup lama. Kemajuan karir terkait dengan kerangka waktu yang panjang. Ini karena mengisi posisi pemerintah membutuhkan seperangkat keterampilan dan kualifikasi yang tepat untuk pekerjaan itu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Banyaknya suatu rencana atau ide rencana karir yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh seorang individu tentu tidak akan menjadi kenyataan karena dengan tidak adanya perkembangan karir individu tersebut akan sulit untuk merealisasikan rencana atau rancangan yang telah dipikirkannya karena harus realistis. Sumber daya manusia juga tentu sangatlah berperan dalam kegiatan pengembangan karir ini akan tetapi ada yang lebih berperan penting dalam pelaksanaan pengembangan karir ini yaitu diri sendiri. Prinsip fundamental lah yang merupakan motivasi dari perkembangan karir.

Menurut Sondang P. Siagian (2016:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang merupakan tolak ukur dalam meningkatkan serta mengembangkan karir seseorang dalam bidang pekerjaannya dengan adanya prestasi terhadap pekerjaannya yang memuaskan dan melakukan tugas yang sudah dipercayakan.

Sulit untuk seseorang yang akan mendapatkan usulan oleh atasannya dan mempertiubangkan untuk dipromosikan kepada pekerjaan lain ataupun jabatan lain. Oleh karena itu, prestasi kinerja tentulah sangat penting akan mendukung perkembangan karir.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Penenalan oleh pihak lain merupakan beberapa orangf yang berwenang memutuskan mempromosikan pegawainya layak atau tidak dipromosikan.

3) Kesetiaan pada organisasi

Pegawai yang terus mengabdikan dirinya kepada suatu perusahaannya atau organisasi tempatnya bekerja, dan dedikasi yang diberikan bagi tempat kerjanya dengan jangka waktu yang sangat lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Mentor adalah mereka yang menawarkan saran dan saran kepada karyawan saat mereka berusaha untuk memajukan karir mereka. Atau, sponsor adalah seseorang dalam lembaga pendidikan yang dapat memfasilitasi penciptaan peluang bagi karyawan untuk maju dalam karir mereka.

5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Ini adalah kesempatan yang diberikan kepada pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui sesi pelatihan, kelas, dan kemajuan mereka sendiri pendidikan.

7) Pengunduran diri

Mengacu pada keputusan karyawan untuk berhenti bekerja dan mendaftar di lembaga pendidikan yang berbeda untuk mengejar peluang pengembangan karir yang lebih luas.

2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dunia pekerjaan tentunya tidak asing lagi dengan istilah kompensasi. Kompensasi yang merupakan salah satu aspek penting dalam dunia pekerjaan dan paling sensitif. Kompensasi ini menjadi fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam hubungan pekerjaan banyak hal tentunya berkaitan dengan kompensasi dari berbagai sisi contohnya seperti tunjangan ataupun skala kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016:118) menyatakan bahwa setiap atau semua yang berbentuk pendapatan ataupun uang, barang atau tidak langsung yang akan diterima atas jasanya para pegawai kepada perusahaan. Sedangkan menurut Panggabean dalam Retnowati dan Widia (2017:3) mengemukakan kompensasi merupakan salah satu *reward* atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya sebagai balas jasa dan kontribusi para pegawai.

Dan menurut Notoatmodjo dalam Retnowati dan Widia (2017:3), menyatakan bahwa segala sesuatu yang didapatkan atau diterima sebagai balas jasa pegawai perusahaan tersebut merupakan kompensasi. Kompensasi tentu sangat penting bagi para pegawai perusahaan karena besarnya kompensasi merupakan sebagian dari pencerminan nilai pegawai dalam pekerjaannya. Pengaruh prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai tentu akan memberikan efek bagi kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya. Kepuasan kerja dan motivasi yang dibangun oleh para pegawai tentunya dapat diciptakan dari kompensasi yang diberikan jika secara benar. Jika kompensasi yang diberikan justru rendah dan tidak seharusnya maka kepuasan pegawai pun akan menurun.

Kemudian menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016:83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Di dalam dunia pekerjaan uang lah hadiah yang menjadi kompensasi atas penghargaan atau pencapaian mereka.

Menurut Wibowo dalam Subekhi dan Jauhar (2017:176), menyebutkan “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Penetapan kontrak hukum dengan pekerjaan yang setara antara majikan dan pekerja dapat difasilitasi oleh pembayaran kompensasi. Karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi sesuai dengan ketentuan dari setiap kesepakatan yang dicapai.

2) Kepuasan Kerja

Pekerja yang menerima upah yang adil lebih mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka, meningkatkan kedudukan sosial mereka, dan memuaskan ego mereka sendiri, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih besar.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Stabilitas pekerja dijamin oleh rencana kompensasi berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan murah hati, serta kompensasi ukuran konsistensi eksternal, yang mengurangi pergantian karyawan.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika rencana kompensasi mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti persyaratan upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Oleh karena itu, tujuan kompensasi (pemberian layanan) adalah untuk memastikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat: pekerja adalah mampu memenuhi kebutuhan mereka sendiri, pengusaha dihargai atas upaya mereka, peraturan pemerintah dipatuhi, dan konsumen menerima barang-barang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2017:33) tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu:

1) Bagi Tenaga Kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain:

- a) Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b) Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2) Bagi Perusahaan

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih berdisiplin, dan bekerja lebih cepat.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu: Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Nonfinansial menurut Sunarto dalam Sunyoto (2017:31):

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial ini biasanya yang sesuatu dibayarkan oleh organisasi ataupun perusahaan tersebut seperti upah, bonus, agji, premi, tunjangan, jaminan Kesehatan dan lain sebagainya.

2) Kompensasi Non finansial

Sedangkan kompensasi non finansial biasanya bentuk penghargaan yang tidak diberikan secara gambang dalam bentuk uang. Hal tersebut biasanya dilakukan untuk mempertahankan para pegawai dalam jangka yang panjang, dengan menciptakan kondisi lingkungan jkerja yang baik serta program penyelenggaraan pengembangan karir.

Kemudian menurut Mangkunegara (2016:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan Pengembangan Karir dan keuntungan.

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran yang dilakukan kepada pekerja dalam bentuk uang untuk tujuan memajukan pekerjaan mereka, dan biasanya dibayarkan per jam, per hari, dan per minggu. Namun, gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan dengan imbalan layanan pengembangan karir. Prinsip-prinsip kompensasi diuraikan di bawah ini, termasuk tingkat dan struktur gaji, menentukan gaji pada basis individu, metode pembayaran, dan kontrol penggajian.

a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

b) Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

c) Penentuan Bayaran Individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

d) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2) Benefit (Keuntungan) dan Pengembangan Karir

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan Pengembangan Karir adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program Pengembangan Karir adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, cafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, *discount* (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, Motivasi ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya Motivasi medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata.

d. Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:123) Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan jamak.

1) Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji

pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya Pegawai Negeri Sipil ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.

2) Metode jamak

Metode yang memperhitungkan faktor-faktor seperti ijazah seseorang, sifat pekerjaan mereka, level mereka pendidikan formal, dan bahkan kekuatan ikatan keluarga mereka bersama-sama disebut sebagai "metode jamak," dan mereka digunakan untuk menentukan ukuran gaji seseorang. Jadi tidak ada keraguan bahwa upah yang berlaku di tempat kerja bukanlah upah standar. Ini lazim terjadi di organisasi sektor swasta di mana diskriminasi tetap ada.

Oleh karena itu, hanya ada satu metode yang jelas dan mapan untuk mengukur kompetensi, dan itu adalah gelar lanjutan dari lembaga pendidikan tinggi yang terakreditasi; sebaliknya, metode pengukuran kompetensi dalam dunia bisnis sangat banyak dan kurang jelas, seperti yang umumnya ditemukan di perusahaan nirlaba. Apapun metode yang digunakan, harus membuat semua pihak merasa puas dan aman agar bisa organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

e. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Motivasi merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:61) menyatakan bahwasikap yang dilakukan pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan terbentik dari sikap *attitude*. Kondisi energi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut didorong oleh motivasi. Dengan adanya motivasi tentu para pegawai akan mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Lebih lanjut, Siagian (2019:102) menyatakan bahwa inspirasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk berkontribusi sebanyak mereka dapat untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ide-ide Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2016:143) bertentangan dengan gagasan bahwa motivasi adalah keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk membuat orang dan organisasi bekerja sama secara efektif sehingga tujuan karyawan individu dan perusahaan mungkin Dicapai. Berdasarkan kebijaksanaan kolektif para ahli yang tercantum di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan atau dorongan untuk melakukan sesuatu secara sukarela tanpa campur tangan dari sumber luar untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan kepuasan

dan kesenangan.

b. Arti Penting Motivasi Kerja

Ivanko (2017:70) mendefinisikan motivasi sebagai "keinginan dan energi yang diarahkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan." Tindakan memiliki penyebab, dan penyebab itu adalah motif. Tujuan mempengaruhi orang lain untuk memberikan motivasi adalah membuat mereka ingin melakukan sesuatu mereka tahu mereka harus melakukannya.

Menurut Mangkunegara (2018:62), manajer membutuhkan pemahaman teori motivasi untuk menentukan apa yang mendorong karyawan mereka, bagaimana tindakan karyawan mereka di tempat kerja berhubungan dengan motivasi mereka, dan mengapa mereka karyawan memiliki harga diri yang tinggi.

Menurut Afandi (2016:12), motivasi terdiri dari hubungan internal dan eksternal perusahaan, termasuk perspektif, pemikiran, dan pengalaman. Karena pentingnya motivasi, banyak ahli di bidang agama, sosiologi, psikologi, dan manajemen telah melakukan studi tentang topik tersebut.

Dari beberapa definisi ahli yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan insentif untuk diambil beberapa tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2018:116), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

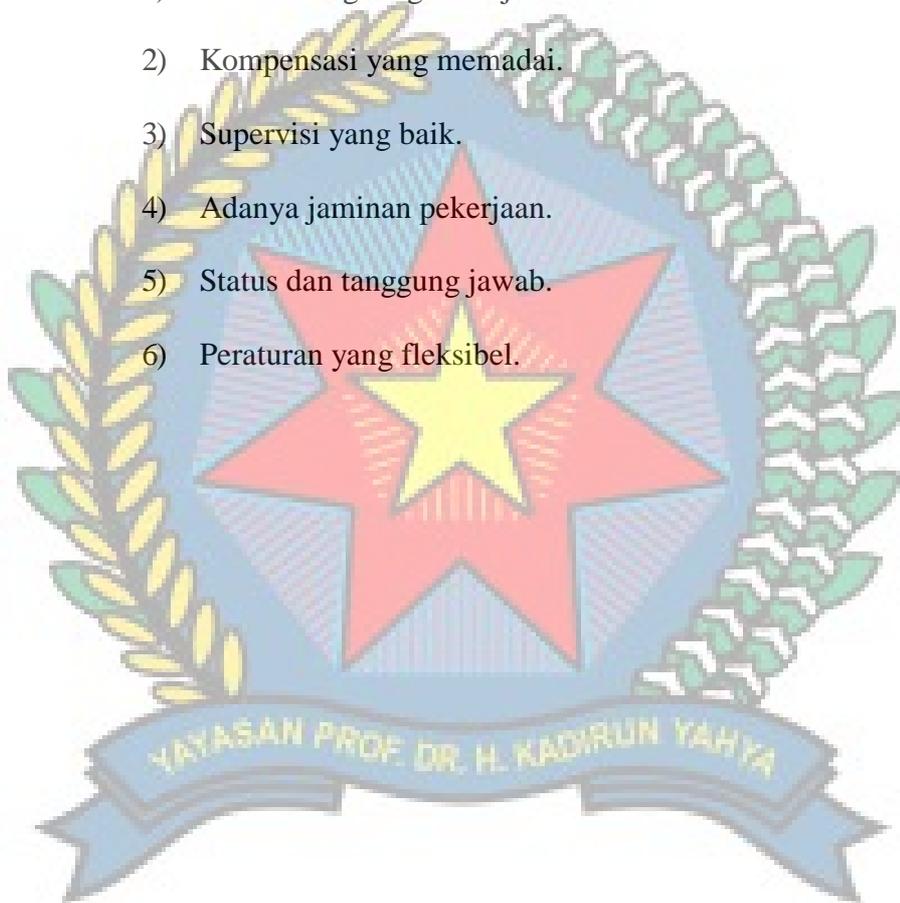
Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervisi yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel.



d. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2017:75), manfaat motivasi terdapat (3) tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Tujuan motivasi menurut Malayu (2016:146), mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan Kinerja karyawan karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Edison (2018:181), beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan diantaranya:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan pengembangan diri

4. **Loyalitas**

a. Pengertian Loyalitas

Di dalam dunia pekerjaan tentunya istilah loyalitas bagi para pegawainya tentu sudah sangat tidak asing. Dengan adanya loyalitas di dunia pekerjaan tentunya pekerjaan yang dilaksanakan akan berjalan dengan baik, karena loyalitas tidak pernah putus hubungannya dengan dunia pekerjaan khususnya pegawai. Karena karyawan akan merasakan kesenangan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya dan dilakukan dengan baik.

Loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan khususnya akan ditunjukkan melalui pengembangan karir. Dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan merasa pekerjaannya menyenangkan dan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Hasibuan dalam Soegandi *et al* (2018:3) menyatakan bahwa loyalitas kerja yang dilakukan dalam pekerjaan salah satu unsur penilaian kesetiaan pegawai pada perusahaan, pekerjaan serta organisasinya. Kesetiaan pegawai biasa mencerminkan kesetiaan bagi perusahaannya dan kesediaan yang dimiliki oleh pegawai tersebut agar perusahaannya tidak terganggu orang lain diluar sana.

Pegawai dengan loyalitas tinggi tentu membantu perusahaan itu sendiri. Dengan semakin tinggi para pegawai memiliki loyalitas yang tinggi semakin mudah juga untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut bersama-sama. Sedangkan, bagi perusahaan yang loyalitas pegawainya rendah tentu akan semakin sulit menggapai tujuan perusahaan tersebut walaupun bersama-sama. Soegandhi *et al* (2018:3).

Loyalitas yang rendah bisa dikatakan penyakit karena akan menghambat kemajuan perusahaan iytu sendiri. Dengan tingkat *turn over* yang tinggi di sebuah perusahaan tentu dapat membandingkan dengan rendahnya tingkat loyalitas pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu para perusahaan tentu perlu menilik agar lolaylitas pegawai ini tentulah sangat penting diterapkan karena untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Pambudi, lamanya waktu seorang karyawan bekerja untuk sebuah perusahaan merupakan satu-satunya metrik oleh yang untuk menilai kesetiaannya. Loyalitas karyawan secara tradisional telah diukur dalam hal komitmen, tetapi dalam beberapa tahun terakhir fokusnya telah bergeser dari metrik kuantitatif ini dan menuju ukuran kualitatif loyalitas. Dalam dan dari dirinya sendiri, "komitmen" dapat dipahami sebagai sejauh mana seorang individu mencurahkan waktunya, energi, dan fokus pada organisasi saat berpartisipasi dalam kelompok itu.

Jadi, loyalitas bukan hanya tentang kesetiaan para pegawai terhadap perusahaannya tetapi pegawai juga perlu mendedikasikan dirinya, fisiknya, keberadaannya, pikirannya terhadap perusahaan tersebut sepenuhnya terhadap perusahaan. Loyalitas yang saat ini diharapkan tentu bukan sekedar hanya mewajibkan karyawannya bekerja sesuai job ataupun tugas-tugas yang memang seharusnya dijalani oleh karyawan melainkan memberikan hasil terbaik dan optimal untuk perusahaan tersebut.

Para sarjana dapat mengekstrapolasi dari definisi yang disebutkan di atas bahwa loyalitas karyawan, atau kesetiaan, adalah salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan saat mengevaluasi komitmen karyawan terhadap tempat kerja, departemen, dan pemberi kerjanya. Loyalitas karyawan diukur dari kesediaan karyawan untuk melindungi dan mempromosikan organisasi, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Loyalitas di tempat kerja ditunjukkan ketika karyawan bersedia mengerahkan seluruh upaya mereka menuju pencapaian tujuan perusahaan, melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang bertanggung jawab, disiplin, dan jujur, menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan, dan bekerja untuk memastikan pelestariannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2017:6) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor Kompensasi

Kompensasi berupa kompensasi dapat menentukan loyalitas kerja. Perusahaan membayar upah kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan, jabatan dan beban kerja. Selain kompensasi berupa upah, tunjangan dapat meningkatkan loyalitas kerja, moral kerja, dan kepuasan kerja. Tunjangan yang diberikan selama pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berupa jaminan biaya makan, jaminan transportasi dan jaminan kesehatan, serta tunjangan hari raya

2) Faktor Tanggung Jawab

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan dan mendukung setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk menciptakan efisiensi kerja yang terbaik bagi keberhasilan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan antara lain memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan yang berkompeten di bidangnya, dengan fokus pada dedikasi

setiap karyawan dan menanamkan rasa memiliki pada masing-masing karyawan terhadap perusahaan.

3) Faktor Disiplin

Peraturan Perusahaan dimaksudkan sebagai pedoman kerja dan untuk mendisiplinkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, ada peraturan untuk memantau ketidakhadiran, kehadiran, kerja tepat waktu, konsistensi jam kerja, dan sanksi atas pelanggaran. Tata tertib perusahaan yang jelas dan tegas, sehingga dapat diterima dengan baik oleh setiap karyawan.

4) Faktor Partisipasi

Keterlibatan karyawan diperlukan untuk meningkatkan loyalitas kerja. Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi dalam advokasi, kreativitas, kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan, baik fisik maupun psikis, dalam pelaksanaan tugas perusahaan untuk menanamkan rasa tanggung jawab pribadi atas tugas kerja yang diberikan.

Beberapa faktor mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, diantaranya adalah kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan berupa upah dan tunjangan lainnya, cara perusahaan memikul tanggung jawab untuk karyawannya, tingkat ke karyawan mana yang mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan, dan janji kemajuan di masa depan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah upah, yang berperan dalam meningkatkan kesadaran pekerja terhadap dan kesediaan untuk berkontribusi pada pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan. Karyawan yang diberikan perumahan gratis, makanan, transportasi, asuransi

kesehatan, dan makanan liburan lebih mungkin untuk setia kepada majikan mereka daripada mereka yang tidak. Ketika kebutuhan dan keinginan pekerja terpenuhi, mereka lebih berkomitmen pada majikan mereka, yang mengarah pada peningkatan loyalitas di tempat kerja. Soegandi *et al* (2018:3) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a) Karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan yang berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.



- c) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dipecah di atas, jelas bahwa setiap variabel memiliki efeknya sendiri pada bisnis; ini berarti bahwa bisnis baru dapat memenuhi harapan mereka dengan mempekerjakan karyawan dengan seperangkat keterampilan yang tepat, dan bisnis yang sudah mapan dapat memenuhi harapan pelanggan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan termasuk sifat pribadi mereka, sifat pekerjaan mereka, sifat dari perusahaan tempat mereka dipekerjakan, kualitas kondisi kerja mereka, hadiah yang mereka terima atas usaha mereka, dan kualitas atasan mereka. Dalam kata-kata Soegandi dkk (2018:4).

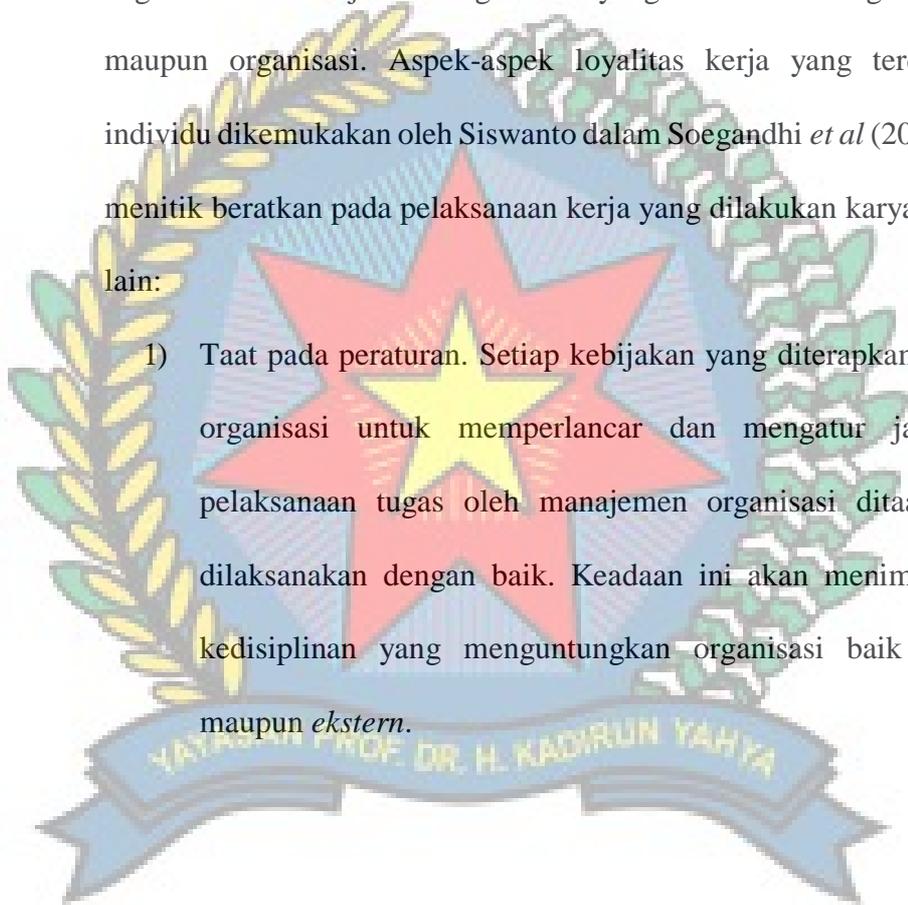
Loyalitas karyawan juga dapat dipupuk dengan membina ikatan yang kuat antara manajemen dan orang-orang yang mereka awasi. Membangun hubungan yang saling menguntungkan di antara rekan kerja adalah bentuk kompensasi yang membawa bobot yang signifikan. Pekerja perlu memahami bahwa tindakan mereka memiliki konsekuensi bagi organisasi secara keseluruhan dan tidak hanya untuk diri mereka sendiri sebagai individu agar cukup termotivasi untuk memberikan layanan terbaik. Ada loyalitas karyawan ketika pekerja percaya bahwa, dengan

berkontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi, mereka akan lebih mampu mencapai tujuan pribadi mereka sendiri.

c. Aspek-Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Soegandhi *et al* (2018:3), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik *intern* maupun *ekstern*.



- 2) Tanggung jawab kepada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan kinerja tanggung jawabnya berdampak pada karyawan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab atas risiko yang telah dilakukan.
- 3) Bersedia bekerja sama. Bekerja dengan orang-orang dalam tim akan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.
- 4) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Hubungan interpersonal, karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi memiliki sikap yang lebih fleksibel terhadap hubungan interpersonal. Hubungan pribadi tersebut meliputi: hubungan sosial antar karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja, dan saran dari rekan kerja.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan

d. Indikator Loyalitas

Menurut Utami (2015:33) indikator loyalitas terdiri dari beberapa unsur, yaitu :

1) Ketaatan/Kepatuhan

Merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati seluruh peraturan yang berlaku dan mentaati perintah atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang diberikan.

2) Kemauan untuk bekerjasama

Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak akan segan untuk bekerjasama dengan karyawan lain. Bekerjasama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang tidak mungkin dilakukan secara individu.

3) Tanggung Jawab

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu dan berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

4) Pengabdian

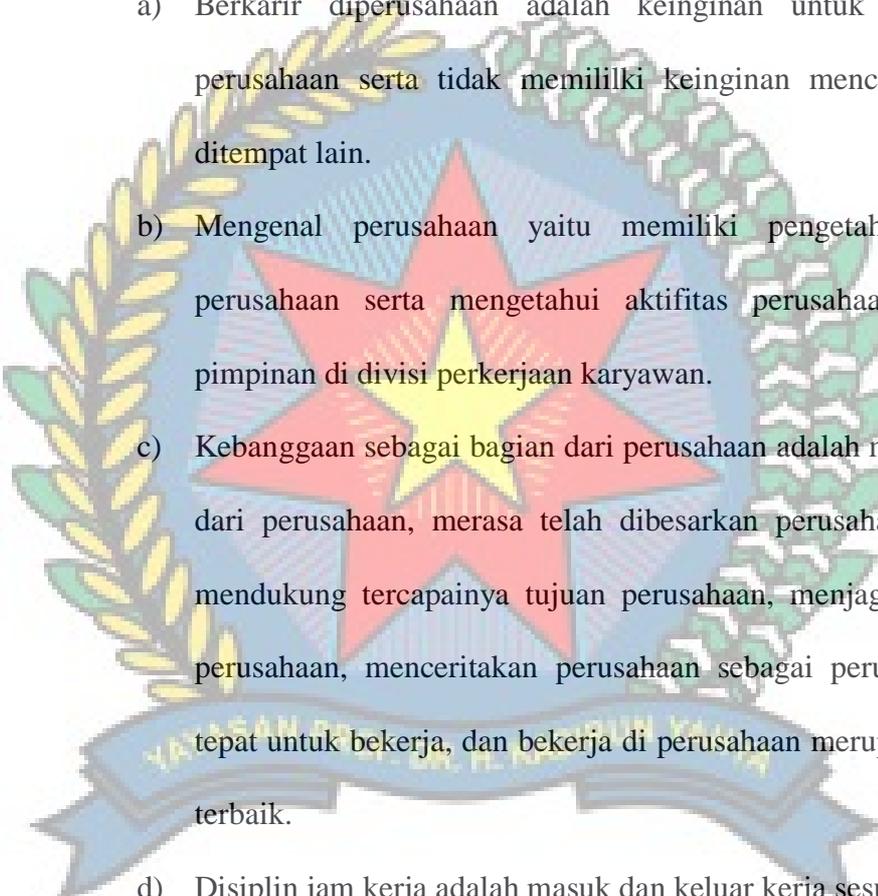
Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga karyawan secara ikhlas kepada perusahaan.

5) Kejujuran

Merupakan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh keiklasan, tidak menyalahgunakan wewenang,

dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan dengan apa adanya.

Marpaung (2017:686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut :

- 
- a) Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
 - b) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
 - c) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
 - d) Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibuat untuk membandingkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang salah satu variabelnya sama dengan variabel penelitian yang akan dibuat sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Elisabeth Victoria Sajangbati (2016)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK. Kantor Wilayah Manado	Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Ni Putu Dian Purnamasari (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai	Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi	Loyalitas Pegawai	Regresi linier berganda	Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai
3	Charlos Alexander Lumiu (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap loyalitas pegawai	Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi	loyalitas pegawai	Regresi linier berganda	Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai
4	Layla Hafni (2018)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru	Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila	Loyalitas Pegawai	Regresi linier berganda	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila berpengaruh terhadap loyalitas pegawai
5	Rahmadana	Pengaruh Kompensasi	Kompensasi	Loyalitas	Regresi linier	Kompensasi berpengaruh

	Safitri. 2015	Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda		Kerja	berganda	signifikan terhadap loyalitas, dan pemberi kompensasi sebaiknya dilihat juga dari prestasi karyawan, dan tidak hanya dari status karyawan
--	---------------	--	--	-------	----------	---

C. Kerangka Konseptual

Tujuan dari garis pemikiran ini adalah untuk membuatnya lebih mudah untuk memahami interaksi antara variabel independen seperti pengembangan karir karyawan, motivasi di tempat kerja, dan disiplin kerja, dan variabel dependen seperti produktivitas di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Layla Hafni (2018) dan berjudul *The Impact of Wage Increases, Career Advancement Opportunities, dan Kemitraan Antardepartemen dalam Pelayanan Moral dan Nilai Industri di Pt. Wirakencana Sugihindah Sehati, Pekanbaru*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana faktor-faktor seperti gaji, kemajuan karir, dan koneksi Pancasila industri mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. Tes ini menggunakan teknik statistik deskriptif dari pemodelan regresi linier. Survei ini mencakup tanggapan dari ke-30 karyawan di PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. Variabel independen mencakup hal-hal seperti gaji, kemajuan karir, dan filosofi perusahaan.

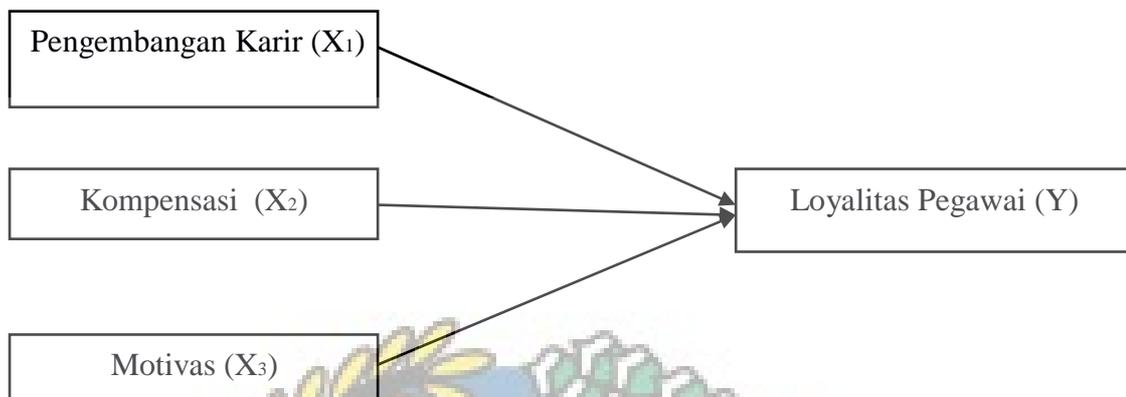
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh parsial dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan, sedangkan peluang kemajuan karir dan hubungan antardepartemen di jajaran industri tidak memiliki efek seperti itu. Oleh karena itu, bisnis perlu menginformasikan dan mengklarifikasi kebijakan pembayaran gaji dan insentif, serta menyediakan tinjauan kinerja, sehingga karyawan dapat secara efektif menilai kontribusi mereka

sendiri terhadap kesuksesan perusahaan. Selain itu, karyawan harus diberikan sistem insentif kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka, serta sistem kontrak kerja bagi karyawan yang diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan membina komunikasi yang lebih baik dan Teamwork. Loyalitas karyawan adalah tampilan kesetiaan yang tak terbagi kepada atasan seseorang, departemen seseorang, dan rekan kerjanya untuk kepentingan mencapai tujuan yang dinyatakan organisasi (Farida, 2016). Pekerja dengan rasa kesetiaan yang kuat kepada perusahaan akan meluangkan waktu untuk belajar tentang organisasi tulang punggung, memungkinkan mereka untuk lebih memahami tujuan jangka panjang perusahaan.

Hasibuan (2018:118) menyatakan, "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dengan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." "Kompensasi adalah segala bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan dengan imbalan layanan yang mereka berikan kepada organisasi," Pangabean dan Retnowati dan Widia (2017:3) menulis.

Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan oleh setiap pegawai atau organisasi untuk memacu diri sendiri agar berbuat yang optimum dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan dalam pelaksanaan tugas (Busro, 2018).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya (Good dan Scates dalam Rusiadi, dkk, 2015:74). Dani dalam Rusiadi, dkk, (2015:74) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Adanya pengaruh antar variabel Pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai
2. Adanya pengaruh antar variabel kompensasi terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai
3. Adanya pengaruh antar variabel motivasi terhadap loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengambil pendekatan asosiasi dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Rusiadi et al. (2017:12), adalah penelitian yang tujuannya adalah untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel; penelitian tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan, memodelkan, dan mengatur fenomena.

Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang ditandai dengan pendekatan sistematis, perencanaan yang matang, dan jelas organisasi dari awal penelitian hingga desain akhirnya. Menurut definisi lain, penelitian kuantitatif adalah jenis studi yang sangat bergantung pada contoh numerik, dari data pengumpulan dan analisis hingga penyajian temuan. Hal yang sama berlaku selama tahap kesimpulan penelitian; hasil ditingkatkan jika disertai dengan alat bantu visual seperti bagan, grafik, dan tabel. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 17 untuk analisis statistiknya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai dengan waktu penelitian direncanakan dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	September	Oktober	November	Desember
1	Riset awal/Pengajuan judul	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan/Acc Proposal		■		
4	Seminar Proposal		■		
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi			■	
7	Bimbingan Skripsi			■	■

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Operasional Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar. Adapun definisi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, eksistensinya di masa	1. Kebijakan Organisasi 2. Prestasi Kerja 3. Latar Belakang Pendidikan 4. Pelatihan 5. Pengalaman	Likert

		tergantung pada SDM (Nawawi, 2006:98)	n Kerja	
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2018:118)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Motivasi	Likert
3	Motivasi (X3)	Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan interna dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian (Pandi Afandi, 2016:12)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Likert
4	Loyalitas Pegawai (Y)	Tingkat turn over yang tinggi di sebuah perusahaan bisa menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas para pekerja terhadap perusahaan itu. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan penyakit serius yang dapat menghambat kemajuan sebuah perusahaan. Kondisi itu tentu saja tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan menjadi duri dalam daging di lingkungan kerja. Marpaung, (2017: 685)	1. Menjaga rahasia bisnis perusahaan 2. Tetap bertahan dalam organisasi 3. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi. 4. Mau mengikuti arahan atau	Likert

instruksi.

5. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja
6. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan

D. Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative*. Populasi dan sampel yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah 120 pegawai.

Metode sampel yang digunakan adalah Sampling Kuota (*Qouta Sampling*) dalam melakukan penelitian. Menurut (Putrawan ; 2017) Sampling Kuota (*Qouta Sampling*) umumnya digunakan pada saat pengumpulan pendapat. Pewawancara ditugaskan mencari sejumlah orang menurut suatu pembatasan tertentu (kelamin tertentu, kelompok umur tertentum kelompok penghasilan tertentu).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara langsung dari responden dengan

bantuan kuesioner yang telah disiapkan. Disamping data primer, dalam penelitian ini juga digunakan data sekunder sebagai data pendukung. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait, seperti PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai dan sumber lainnya yang relevan.

F. Model Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang bertujuan melihat hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Loyalitas Pegawai
a	= Konstanta
X_1	= Pengembangan Karir
X_2	= Kompensasi
X_3	= Motivasi
b_1 - b_2	= Koefisien regresi
e	= Error (kesalahan penduga) Alpha 5 %

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Rusiadi, *et all.* (2017:113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30, Sugiono dalam Rusiadi (2017:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/ kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Rusiadi, *et all.* (2017:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus dipenuhi untuk model regresi linier terbaik. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

- (a) Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima
- (b) Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari tes multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen dalam model regresi linier. Dalam penelitian ini digunakan Tolerance and Variance Inflation Factor (TVIF) sebagai metode deteksi multicollinearity (VIF). Aturan praktis standar yang menyatakan bahwa suatu variabel dianggap sangat berkorelasi jika faktor inflasi variansnya (VIF) lebih besar dari 10 dan ketika R^2 lebih besar dari 0,90. atau VIF kurang dari 10, dan Toleransi lebih besar dari atau sama dengan 0,1, tidak menunjukkan korelasi timbal balik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian untuk kompatibilitas heteroseksual seperti tes asumsi residual dengan variasi acak. Homoskedastisme mengacu pada situasi di mana variasi dari penganut satu agama ke agama lain adalah konsisten, sedangkan Heteroskedastisme menggambarkan sebaliknya. Model regresi yang baik mengasumsikan bahwa heteroskedastisme tidak terjadi atau sangat jarang. Karena data ini menggabungkan pengukuran dengan ukuran yang sangat bervariasi, heteroskedastisitas adalah umum dalam analisis cross-sectional (kecil, sedang dan besar).

3. Uji Kesesuaian (*Rasio Goodness Of Fit*)

Goodness of Fit test yaitu persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen, oleh karena itu perlu diadakan pengujian Goodness of Fit Test dengan menggunakan alat bantu SPSS.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang bertujuan melihat hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

b. Uji Hipotesis Parsial (Uji - t)

Uji parsial atau biasanya lebih dikenal dengan uji t adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah/masing-masing/satu per satu. Sebagai contoh kita punya variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Loyalitas Pegawai (Y). Yang dinamakan uji parsial yakni menerangkan pengaruh dari X_1 terhadap Y , atau X_2 terhadap Y .

Uji parsial dikatakan signifikan apabila:

$$\text{Nilai } t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$$

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada table *coefficient* dengan nama t). Sedangkan t tabel diperoleh hanya melalui uji

manual dengan melihat nilai pada tabel t. Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat kepercayaan penelitian adalah 0,05) Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada tabel coefficient dengan nama sign). Apabila nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dikatakan sangat signifikan.

c. Uji Hipotesis (Uji - F)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/bersama-sama atau sekaligus. Sebagai contoh uji X_1 dan X_2 secara serentak terhadap Y. Uji simultan dikatakan signifikan apabila:

$$\text{Nilai F hitung} > \text{F tabel}$$

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil pengolahan data seperti SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama F). Sedangkan F tabel diperoleh hanya melalui uji manual dengan nilai pada tabel F. Signifikansi $F <$ derajat kepercayaan penelitian (0,05 pada umumnya)

Nilai signifikansi dapat diperoleh melalui uji manual maupun melalui hasil pengolahan SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama sign). Apabila nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dikatakan sangat signifikan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya varians yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai

Didirikan pada tahun 1946, Bank BNI, sebelumnya bernama Bank Negara Indonesia, adalah bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Pada malam hari tanggal 30 Oktober 1946, hanya beberapa bulan setelah didirikan, Bank Negara Indonesia dimulai menerbitkan alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia; ini adalah ORI, atau Oeang Republik Indonesia. Hari didirikannya, 5 Juli, telah ditetapkan sebagai Hari Bank Nasional, dan hari sebelumnya, Juli Ke-9, diperingati sebagai Hari Uang Nasional.

Pada tahun 1949, pemerintah Belanda mengakui De Javasche Bank sebagai bank sentral Belanda, dan sebagai tanggapan, pemerintah Indonesia membatasi kekuasaan Bank Negara. Bank Indonesia pada awalnya didirikan sebagai bank pembangunan, dan kemudian diberikan kewenangan untuk beroperasi sebagai bank pembangunan, lengkap dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri.

Karena penambahan modal pada tahun 1955, Bank Negara Indonesia mengubah posisinya menjadi bank pemerintah komersial. Perubahan ini akan menghasilkan peningkatan pelayanan bagi sektor bisnis nasional. Menurut keputusan untuk menggunakan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, Bank Negara Indonesia 1946 secara resmi menjadi nama bank pada akhir tahun 1968. Revisi ini membuat Bank Indonesia (BNI) 46 lebih umum digunakan. Nama "Bank BNI" yang lebih mudah diingat didirikan pada tahun 1988 seiring dengan strategi branding baru perusahaan. Pada tahun 1992, BNI mengubah

status dan nama resminya menjadi PT Bank Negara Indonesia (Persero), dan pada tahun 1992, BNI berubah status dan nama resminya menjadi PT Bank Negara Indonesia (Persero), dan pada tahun 1992 Tahun 1996, itu menjadi perusahaan publik dengan menawarkan saham pertamanya di pasar saham. Kemampuan BNI untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi lingkungan, budaya, dan teknologi diukur oleh komitmen perusahaan terhadap citra merek yang konsisten sepanjang waktu. Selain itu, hal ini menunjukkan dedikasi dan komitmen BNI untuk terus meningkatkan produktivitas.

2. Visi dan Misi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai

Visi PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk yaitu menjadi Bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja.

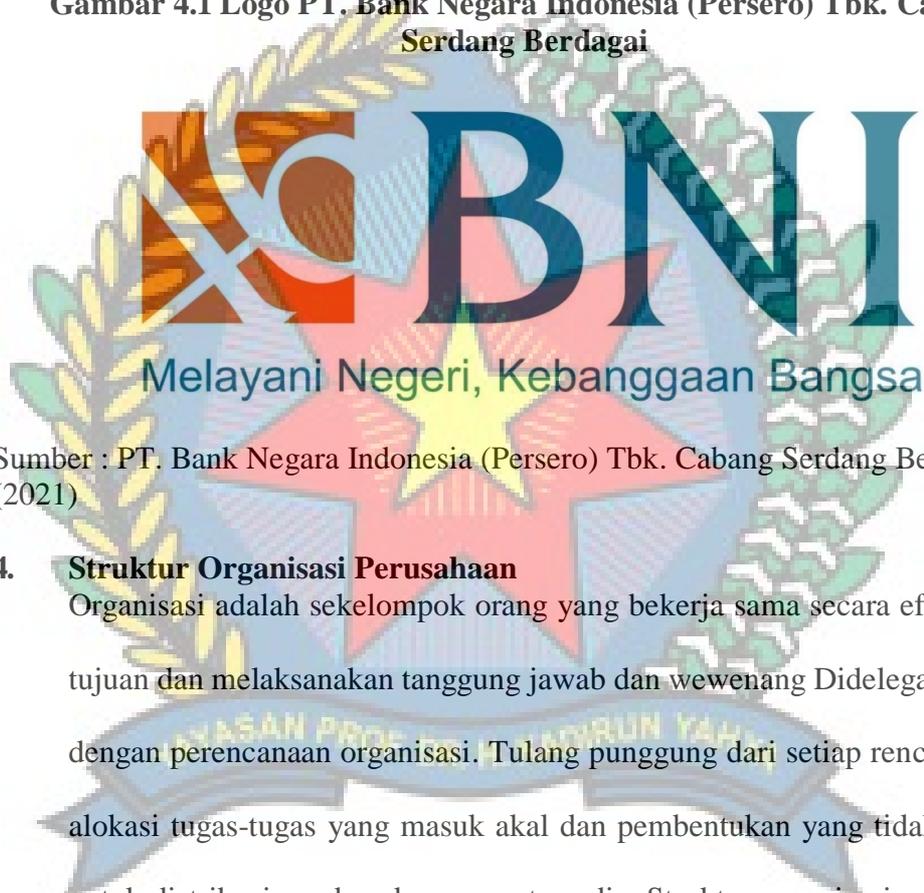
Misi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai yaitu:

- 1) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama (The Bank of Choice).
- 2) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- 3) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.
- 5) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

3. Logo Perusahaan

Brand atau merek tidak dapat dipisahkan dari logo, karena logo merupakan elemen utama dalam membentuk identitas sebuah perusahaan. Logo bukanlah hanya sekedar pelengkap atau formalitas dari sebuah perusahaan, karena logo mengisyaratkan kepribadian perusahaan.

Gambar 4.1 Logo PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Berdagai



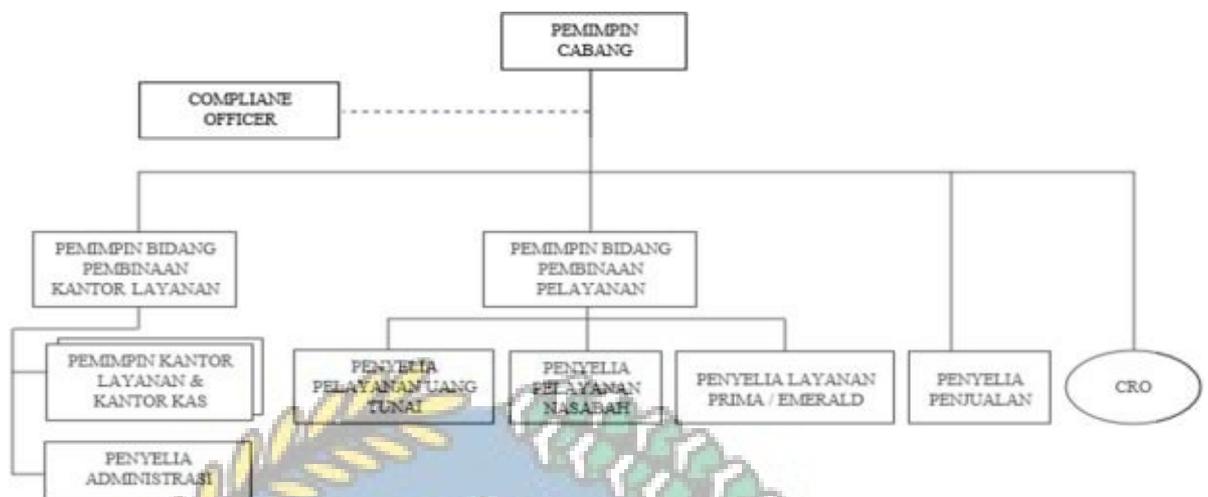
Sumber : PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai (2021)

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tanggung jawab dan wewenang Didelegasikan kepada mereka dengan perencanaan organisasi. Tulang punggung dari setiap rencana yang baik adalah alokasi tugas-tugas yang masuk akal dan pembentukan yang tidak ambigu batas-batas untuk distribusi sumber daya yang tersedia. Struktur organisasi yang baik dapat dibuat dengan bantuan evaluasi implementasi yang terstruktur serupa.

Penting bagi bisnis untuk memiliki struktur organisasi yang mapan untuk memfasilitasi distribusi tanggung jawab di antara anggota staf dan pelaksanaan prosedur audit internal yang efisien . Struktur organisasi mengacu pada prosedur kerja formal di mana tugas-tugas ditugaskan, dikelompokkan, dan diatur dalam suatu organisasi. Struktur organisasi memungkinkan untuk analisis proses. Tanggung jawab dan wewenang pekerjaan dalam perusahaan adalah terjalin sehingga kebingungan dan kesalahpahaman tidak muncul ketika melakukan operasi.

Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai



Sumber : PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai Medan 2021

B. Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	53	42.9	57.1	57.1
Perempuan	67	57.1	42.9	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu 67 responden atau 57.1 %, sedangkan minoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 53 responden atau 42.9 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Serdang Bedagai dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Tabel Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	20	16.3	16.3	92.9
D3	38	23.5	23.5	76.5
S1	53	53.1	53.1	53.1
S2	9	7.1	7.1	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan S1 yaitu 53 responden atau 53.1 %, selanjutnya pendidikan D3 dengan jumlah 38 responden atau 23.5%, kemudian pendidikan SMA sebanyak 20 responden atau 16.3% dan minoritas pendidikan S2 yaitu 9 responden atau 7.1%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut ini

Tabel 4.3. Tabel Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	40	31.6	31.6	100.0
31 - 40 Tahun	41	37.8	37.8	68.4
41- 50 Tahun	39	30.6	30.6	30.6
Total	120	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia 31-40 Tahun yaitu 41 responden atau 37.8 %, selanjutnya usia 20-30 Tahun dengan jumlah 40 responden atau 31.6% dan minoritas 41-50 Tahun yaitu 39 responden atau 30.6%.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai. Analisis deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Diri	120	11.00	25.00	20.1075	3.50299
Loyalitas Pegawai	120	11.00	25.00	19.7634	3.38603
Valid N (listwise)	120				

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

D. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil angket yang disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas angket adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang valid berarti mempunyai validitas rendah.

1.1. Uji Variabel Pengembangan Karir (X1)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Pengembangan Karir:

Tabel 4.5
Uji Validitas Pengembangan Karir

		item1	item2	item3	item4	item5
item1	Pearson Correlation	1	.766**	.821**	.492**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
item2	Pearson Correlation	.766**	1	.618**	.605**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
item3	Pearson Correlation	.821**	.618**	1	.573**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120
item4	Pearson Correlation	.492*	.605*	.573*	1	.782*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120

N	120	120	120	120	120
item5 Pearson Correlation	.739**	.710**	.628**	.782**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

No Butir	r hitung	r table	Keterangan	Hasil
1	0.739	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
2	0.710	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
3	0.628	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
4	0.782	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
5	1.000	0.1716	r hitung>rtabel	Valid

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Pengembangan Karir :

Tabel 4.6
Uji Realibilitas Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Rusiadi, *et all.* (2017:115).

1.2 Uji Variabel Kompensasi (X2)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kompensasi:

Tabel 4.7
Uji Validitas Kompensasi

		item1	item2	item3	item4	item5
item1	Pearson Correlation	1	.737**	.809**	.432**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
item2	Pearson Correlation	.737**	1	.574**	.612**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
item3	Pearson Correlation	.809**	.574**	1	.578**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120
item4	Pearson Correlation	.432**	.612**	.578**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120
item5	Pearson Correlation	.648**	.662**	.556**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

No Butir	r hitung	r table	Keterangan	Hasil
1	0.648	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
2	0.662	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
3	0.556	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
4	0.802	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
5	1.000	0.1716	r hitung>rtabel	Valid

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Kompensasi :

Tabel 4.8
Uji Realibilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Rusiadi, *et all.* (2017:115)

1.3 Uji Variabel Motivasi (X3)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel Motivasi:

Tabel 4.9
Uji Validitas Motivasi

	item1	item2	item3	item4	item5
item1 Pearson Correlation	1	.486**	.625**	.073	.392**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.488	.000
N	120	120	120	120	120
item2 Pearson Correlation	.486**	1	.226*	.229*	.277**
Sig. (2-tailed)	.000		.030	.027	.007
N	120	120	120	120	120
item3 Pearson Correlation	.625**	.226*	1	.299**	.252*

	Sig. (2-tailed)	.000	.030		.004	.015
	N	120	120	120	120	120
item4	Pearson Correlation	.073	.229*	.299**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.488	.027	.004		.000
	N	120	120	120	120	120
item5	Pearson Correlation	.392**	.277**	.252*	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.015	.000	
	N	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

No Butir	r hitung	r table	Keterangan	Hasil
1	0.392	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
2	0.277	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
3	0.252	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
4	0.646	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
5	1.000	0.1716	r hitung>rtabel	Valid

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Motivasi :

Tabel 4.10
Uji Realibilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Rusiadi, *et all.* (2017:115)

1.4. Uji Validitas Loyalitas Pegawai (Y)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi yang menjawab pertanyaan tentang variabel

Loyalitas Pegawai :

Tabel 4.11
Uji Validitas Loyalitas Pegawai

		item1	item2	item3	item4	item5	total
item1	Pearson Correlation	1	.488**	.664**	.637**	.810**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
item2	Pearson Correlation	.488**	1	.367**	.307**	.462**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
item3	Pearson Correlation	.664**	.367**	1	.688**	.666**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
item4	Pearson Correlation	.637**	.307**	.688**	1	.604**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
item5	Pearson Correlation	.810**	.462**	.666**	.604**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Total	Pearson Correlation	.888**	.645**	.839**	.799**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2 tailed).

No Butir	r hitung	r table	Keterangan	Hasil
1	0.888	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
2	0.645	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
3	0.839	0.1716	r hitung>rtabel	Valid

4	0.799	0.1716	r hitung>rtabel	Valid
5	0.877	0.1716	r hitung>rtabel	Valid

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 16 tentang Loyalitas Pegawai.

Tabel 4.12
Uji Realibilitas Loyalitas Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Rusiadi, *et all*. (2017:115)

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Ketiga uji ini harus dilakukan untuk memenuhi standar yang ada pada model regresi linier berganda. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari:

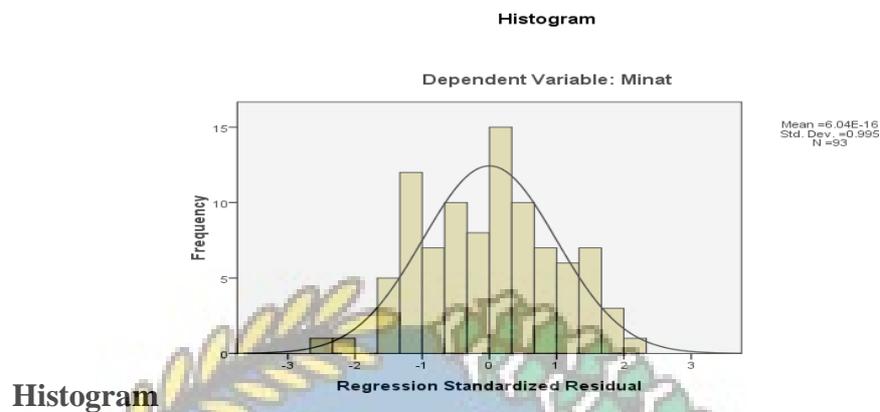
1. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Uji Normalitas

		Loyalitas Pegawai	Pengembangan Karir	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Loyalitas Pegawai	1.000	.337	.301	.129
	Pengembangan Karir	.337	1.000	.211	-.082
	Kompensasi	.301	.211	1.000	.303
	Motivasi	.129	-.082	.303	1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Pegawai		.000	.002	.109
	Pengembangan Karir	.000		.021	.217
	Kompensasi	.002	.021		.052
	Motivasi	.109	.217	.052	
N	Loyalitas Pegawai	120	120	120	120
	Pengembangan Karir	120	120	120	120
	Kompensasi	120	120	120	120
	Motivasi	120	120	120	120

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 4.9 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.109, 0.217 dan 0.052. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal ProbabilityPlot*.

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Grafik



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Dari Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, Sedangkan nilai *Tolerance* dikatakan lolos bila nilai *Tolerance* < 1 Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.14 Coefficients Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	.1202	1.073
	Kompensasi	.852	1.174
	Motivasi	.886	1.129

Perhatikan pada tabel coefficient, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada $X_1 = 0.1202$ sampai 1.073 , $X_2 = 0.852$ sampai 1.174 dan $X_3 = 0.886$ sampai 1.129 . Karena rentangnya sempit maka multikolinearitas tidak terdeteksi

3. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar 4.4.

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Gambar diatas memperlihatkan titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian "tidak terjadi adanya heterokedasitias" sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda (*multiple regretion*). Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT.

Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4.12:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	4.236		1.662	.100
	Pengembangan Karir	.309	.103	.300	3.009	.003
	Kompensasi	.248	.123	.211	2.021	.046
	Motivasi	.188	.215	.090	2.876	.383

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 7.040, sedang nilai X1 adalah 0.309, X2 adalah 0.248 dan X3 adalah 0.188 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 7.040 + 0.309X_1 + 0.248X_2 + 0.188X_3$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. konstanta sebesar 7.040 mempunyai arti apabila nilai Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi sama dengan nol maka Loyalitas Pegawai pada perusahaan bernilai positif sebesar 7.040.
2. koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0.309 mempunyai arti setiap kenaikan Pengembangan Karir sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai pada perusahaan sebesar 0.309.

3. koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.248 mempunyai arti setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai pada perusahaan sebesar 0.248.
4. koefisien regresi Motivasi sebesar 0.188 mempunyai arti setiap kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai pada perusahaan sebesar 0.188.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain atau berfungsi untuk melihat seberapa besar pelatihan dan Perceived Value menjelaskan Loyalitas Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Model Summary Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.180 ^a	.324	.022	3.34900

a. Predictors: (Constant), Persepsi Masyarakat

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0.324. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai adalah sebesar 32.4%, sedangkan 67.6% ditentukan oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig.} > 0.005$ maka H_a diterima.

Tabel 4.17 ANOVA^b Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.257	3	70.752	6.337	.001 ^a
	Residual	9120.635	89	11.164		
	Total	1205.892	92			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

f.tabel = $n-k-1 = 120 - 4 - 1 = 115$ adalah 2.48

f.hitung = 6.337

f.tabel = 2.48

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua di gunakan korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan murni antara variabel yang lainnya. Untuk menguji keberartian kreasli persial digunakan rumus uji t yang dikemukakan oleh sudjana.

Tabel 4.18 Tabel Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	4.236		1.662	.100
	Pengembangan Karir	.309	.103	.300	3.009	.003
	Kompensasi	.248	.123	.211	2.021	.046
	Motivasi	.188	.215	.090	2.876	.383

Nilai t untuk $n = 120 - 4 = 116$ adalah 1.662

1) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Loyalitas Pegawai, dari pengolahan SPSS versi 20 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.009$$

$$t_{tabel} = 1.662$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.009$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1.662$ dengan sig, $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicoksono (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disaat perusahaan memberikan jenjang karir yang adil terhadap karyawan maka akan tercipta loyalitas yang tinggi

terhadap perusahaan. Karyawan yang mendapatkan jenjang karir yang baik akan menunjukkan perilaku loyal terhadap perusahaan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Loyalitas Pegawai, dari pengolahan SPSS versi 20 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t.\text{hitung} = 2.021$$

$$t.\text{tabel} = 1.662$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai $t.\text{hitung} = 2.021$ lebih besar daripada nilai $t.\text{tabel} = 1.662$ dengan $\text{sig. } 0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwandari (2008), Wibawa & Stephani (2014), Ramadhani & Rahardjo (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pemberian gaji, insentif, jaminan kesehatan, dan tunjangan hari raya. juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Loyalitas Pegawai, dari pengolahan SPSS versi 20 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t.\text{hitung} = 2.876$$

$$t.\text{tabel} = 1.662$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai $t.\text{hitung} = 2.876$ lebih besar daripada nilai $t.\text{tabel} = 1.662$ dengan $\text{sig}, 0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hotma BR Simbolon (2015). Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan di PT. Agung Automall kurang baik. Oleh karena itu pemberian motivasi perlu ditingkatkan lagi dan pemberian motivasi itu jangan hanya diberi secara materi tetapi harus diberikan dalam bentuk dorongan materil juga. Agar karyawan merasa bahwa mereka diperhatikan di perusahaan tersebut dan gairah kerja karyawan akan bangkit dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan terdorong untuk kerja lebih bersemangat agar tercapainya tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai adalah :

1. Terlihat nilai R square menunjukkan angka 0.324. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai adalah sebesar 32.4%, sedangkan 67.6% ditentukan oleh faktor lain.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.009$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1.662$ dengan $sig, 0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.021$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel} = 1.662$ dengan $sig, 0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.876$ lebih besar daripada nilai

t.tabel = 1.662 dengan sig, $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

B. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai adalah :

1. Memberikan pengembangan karir, kompensasi, motivasi kepada para pegawai yang memiliki masa kerja selama 3 tahun. Agar meningkatkan loyalitas pegawai bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai.
2. Memberikan jenjang karier yang jelas kepada setiap karyawan yang telah memiliki masa kerja 3 tahun agar dapat membangkitkan motivasi bekerja sehingga meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Memberikan kompensasi berupa penghargaan bagi karyawan berprestasi, memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Hal tersebut akan meningkatkan loyalitas pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai.
4. Membuat program training untuk meningkatkan motivasi karyawan dan dapat mengembangkan potensi dalam dirinya yang tentunya berguna bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta): PT. Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta): PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kasmir, 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta): PT. Raja Grafindo
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta): PT. Raja Grafindo.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung): PT Rafika Aditama.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. (Jakarta): PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta): Rieneka Cipta.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta): . Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung): Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung): Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. (Jakarta): Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. (Jakarta): PT. Raja Grafindo Persada.

Umam, Khairul. 2012. *Perilaku Organisasi*. (Bandung): CV. Pustaka Setia.

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin. 2010. *Islamic Banking*. (Jakarta): Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Cetakan Keempat*. (Jakarta): PT.Raja Grafindo Persada.

