

## Pengaruh *Career Development* dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum

Raina Andini<sup>1\*</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara  
andiniraina07@gmail.com<sup>1\*</sup>; onan@usu.ac.id<sup>2</sup>

Received 30 Oktober 2023 | Revised 2 Desember 2023 | Accepted 25 Desember 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Pada beberapa tahun belakangan ini loyalitas kerja karyawan menurun dikarenakan adanya penurunan jumlah karyawan pada perusahaan dan kurang terbukanya informasi mengenai *career development*. Sehingga loyalitas kerja karyawan belum maksimal dirasakan oleh perusahaan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh dengan 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *career development* dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dan seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Nilai Adjusted R Square diketahui bahwa variabel *career development* dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 37% terhadap variabel loyalitas kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Career Development* , Motivasi Kerja , Loyalitas Kerja Karyawan

### Abstract

*Needs that must be met are in the form of career development and providing motivation from superiors to employees. However, in recent years employee loyalty has declined due to a decrease in the number of employees at the company and the lack of disclosure of information regarding career development and superiors who rarely monitor employee work. So that employee loyalty has not been maximally felt by the company. The form of research used in this research is quantitative research with an associative approach. Sampling was done through saturated sampling technique with 38 respondents as a sample. The results of the research conducted show that career development and work motivation have a significant effect on employee loyalty and all independent variables simultaneously (simultaneously) affect employee performance. Through the adjusted R square value, it is also known that the variables of career development and work motivation contribute 37% to the variable of employee loyalty, while the remaining 63% was influenced by other variables not discussed in this research.*

**Keywords:** *Career Development* , *Work Motivation* , *Employee Work Loyalty*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai, selain itu MSDM berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, perekrutan, seleksi, pelatihan, *career development*, dalam mendukung

perkembangan organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, jika produktivitas yang dihasilkan dikelola dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia di dasari oleh adanya peran seorang pemimpin dalam mengerti dan menguasai masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan pada era globalisasi sekarang ini perusahaan harus bisa lebih sadar akan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kualitas kerja yang dihasilkan serta menuntut akan loyalitas kerja karyawan.

Kemajuan dan kesuksesan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tergantung pada loyalitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, loyalitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kemajuan perusahaan. Loyalitas yang dihasilkan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa loyalitas kerja karyawan sangat memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menggerakkan suatu perusahaan. Adapun tabel data jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian umum dari periode Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.** Data Jumlah Karyawan Tahun 2017-202

No	Karyawan	Tahun				
		Desember 2018	Desember 2019	Desember 2020	Desember 2021	Februari 2022
1	Pimpinan	792	765	761	716	710
2	Pelaksana	20.644	19.979	18.969	18.001	17.848
	<b>Jumlah</b>	<b>21.436</b>	<b>20.744</b>	<b>19.730</b>	<b>18.717</b>	<b>18.558</b>

Pemicu penurunan loyalitas kerja karyawan juga dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan. Motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan yang dapat diberikan melalui lisan oleh para pimpinan agar para karyawan memiliki gairah semangat bekerja. Berdasarkan pra penelitian permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terhadap loyalitas kerja karyawan diketahui bahwa terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh para karyawan salah satunya adalah masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya saat jam kerja hal ini dapat disebabkan oleh kualitas pimpinan dalam memotivasi karyawan, saat ini kesadaran pimpinan dalam memberi motivasi kerja seperti menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi untuk lebih berprestasi dalam bekerja kepada para karyawan masih kurang, selanjutnya motivasi terkait dengan lingkungan kerja yaitu masih kurangnya perhatian terhadap sesama karyawan untuk saling memberi *support* atau motivasi sehingga dorongan para karyawan untuk bekerja berkurang dan juga pemberian motivasi kepada karyawan golongan bawah masih belum diutamakan dibandingkan dengan pemberian motivasi kerja kepada para pimpinan atas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *career development* dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum.

### **Career Development**

Menurut Syamsudin (Sabrina 2021:144) *career development* adalah sebagai suatu keadaan dimana terjadi kenaikan status seseorang terhadap jalur karir yang telah ditetapkan oleh sistem karir suatu perusahaan. Menurut Elbadiansyah (2019:131) *career development* dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal *career development* dimulai dari diri karyawan sendiri, di mana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. *Career development* merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi.

## Motivasi Kerja

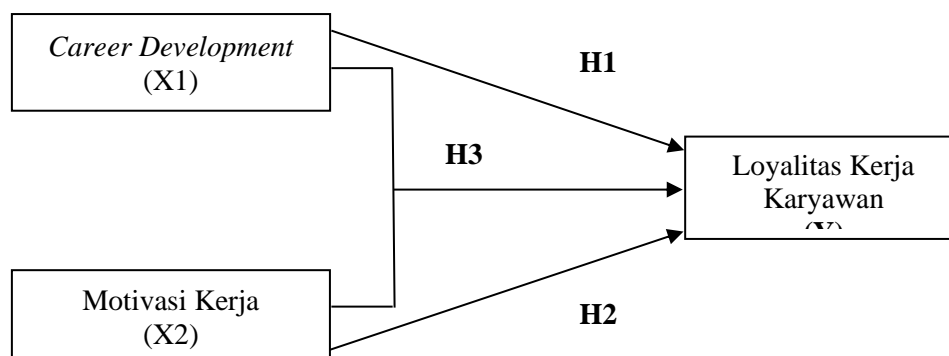
Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Danim (Agustini 2019:30) motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Tsauri (2013:180) motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan. Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, dengan cara memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus dapat memotivasi karyawan yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan (Pangabean, Dirbawanto dan Siregar 2022:145).

## Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Valentino dan Haryadi (Juwita dan Khalimah 2021:2) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya dan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan.

## Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. *Career development* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum.
3. *Career development* ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan menjadi responden sebanyak 38 responden. Peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada 38 orang responden dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang tersebar dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Pada penelitian ini  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan taraf signifikansi 5% adalah 0,3202, maka pernyataan dapat dinyatakan valid. Untuk melihat tingkat derajat dari butir - butir pernyataan pada kuesioner penelitian penulis menggunakan metode Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$  artinya data reliabel. Sebaliknya jika Cronbach's Alpha  $< 0.60$  artinya data tidak reliabel.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Career Development

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Career Development

Variabel Penelitian	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Career Development (X1)	X1.1	0,733	0,3202	Valid
	X1.2	0,766	0,3202	Valid
	X1.3	0,727	0,3202	Valid
	X1.4	0,724	0,3202	Valid
	X1.5	0,780	0,3202	Valid
	X1.6	0,811	0,3202	Valid
	X1.7	0,767	0,3202	Valid
	X1.8	0,769	0,3202	Valid
	X1.9	0,710	0,3202	Valid
	X1.10	0,804	0,3202	Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

#### Reability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Career Development	,909	10

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dan data penelitian variabel *career development* valid dan reliabel.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	X2.1	0,686	0,3202	Valid
	X2.2	0,696	0,3202	Valid
	X2.3	0,733	0,3202	Valid
	X2.4	0,716	0,3202	Valid
	X2.5	0,454	0,3202	Valid
	X2.6	0,625	0,3202	Valid
	X2.7	0,587	0,3202	Valid
	X2.8	0,608	0,3202	Valid
	X2.9	0,415	0,3202	Valid
	X2.10	0,652	0,3202	Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

Reability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	,806	10

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dan data penelitian variabel motivasi kerja valid dan reliabel.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Loyalitas Kerja Karyawan

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	Y1	0,621	0,3202	Valid
	Y2	0,621	0,3202	Valid
	Y3	0,621	0,3202	Valid
	Y4	0,439	0,3202	Valid
	Y5	0,577	0,3202	Valid
	Y6	0,520	0,3202	Valid
	Y7	0,746	0,3202	Valid
	Y8	0,648	0,3202	Valid
	Y9	0,474	0,3202	Valid
	Y10	0,596	0,3202	Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

Reability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Loyalitas Kerja Karyawan	,770	10

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dan data penelitian variabel motivasi kerja valid dan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk memperlihatkan bahwa adanya sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi normal digunakan pengujian Kolmogorov Smirnov yang memiliki kriteria penilaian uji normalitas yaitu jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka distribusi data normal dan sebaliknya jikanilai Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut ini adalah tabel pengujian Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06446924
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.065
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Pengolah Data (2023)

Pada tabel 4 diketahui bahwa nilai yang didapatkan melalui uji Kolmogorov-Smirnov ditemukan sebesar 0,200. Berdasarkan ketentuannya, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Jika nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance < 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas, atau jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

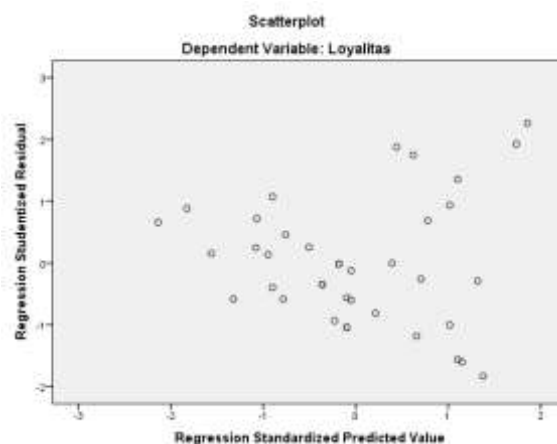
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.539	4.908		4.185	.000		
Career Development	.224	.077	.416	2.921	.006	.840	1.191
Motivasi Kerja	.305	.127	.342	2.402	.022	.840	1.191

a. Dependent Variable: Loyalitas  
Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh hasil variabel *Career Development* memperoleh nilai VIF sebesar 1,191 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Variabel *Motivasi Kerja* memperoleh nilai VIF sebesar 1,191 yang dimana nilai variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya dan penelitian yang baik ialah penelitian yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dilakukan dengan alat mengukur analisis grafik. Melalui analisis grafik, uji heteroskedastisitas dapat terlihat jika suatu model regresi tidak membentuk suatu pola maka model regresi tersebut maka model regresi tersebut bebas dari heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 2 di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol dan sumbu Y, hal ini dapat



disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksikan loyalitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

### Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mmengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu *career development* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel loyalitas kerja karyawan. Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Analisis Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	20.539	4.908		4.185	.000
Career Development	.224	.077	.416	2.921	.006
Motivasi Kerja	.305	.127	.342	2.402	.022

a. Dependent Variable: Loyalitas  
Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 20,539 + 0,224X_1 + 0,305X_2$ , arti dari persamaan ini:

1. konstanta (a) = 20,539 ini menunjukkan bahwa jika variabel *career development* dan motivasi kerja dianggap konstan maka tingkat variabel loyalitas kerja terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum akan meningkat sebesar 20,539.
2. Koefisien b1 ( $X_1$ ) = 0,224 (positif) ini menunjukkan bahwa jika *career development* meningkat satu satuan maka nilai loyalitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,224 satuan.
3. Koefisien b2 ( $X_2$ ) = 0,305 (positif) ini menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat satu satuan maka nilai loyalitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,305 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa motivasi kerja merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan loyalitas karyawan.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t menguji signifikansi variasi antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini apakah variabel *career development* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh pada variabel dependen yaitu variabel loyalitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.539	4.908		4.185	.000
Career Development	.224	.077	.416	2.921	.006
Motivasi Kerja	.305	.127	.342	2.402	.022

a. Dependent Variable: Loyalitas  
Sumber: Pengolah Data (2023)

- Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh hasil bahwa thitung untuk masing-masing variabel, yaitu:
1. Hasil t-hitung untuk variabel *career development* ( $X_1$ ) sebesar 2,921 dan nilai t-tabel 1,689 maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel (2,921 > 1,689) dengan nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,05. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.
  2. Hasil t-hitung untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,402 dan nilai t-tabel 1,689 maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel (2,402 > 1,689) dengan nilai signifikan sebesar 0,022 < 0,05. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki



pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah model regresi linear untuk mengukur kontribusi variabel X dalam memprediksi nilai Y. Apabila Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu (semakin besar) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), begitu juga sebaliknya. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinan. Berikut hasil dari uji simultan :

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.857	2	53.429	11.858	.000 <sup>b</sup>
Residual	157.695	35	4.506		
Total	264.553	37			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Career Development

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh hasil dengan f-hitung sebesar 11,858 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2,85, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  ( $11,858 > 2,85$ ) dan tingkat nilai signifikannya  $0.00 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel *career development* dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah model regresi linear untuk mengukur kontribusi variabel X dalam memprediksi nilai Y. Apabila Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu (semakin besar) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), begitu juga sebaliknya. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinan.

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.370	2.12263

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Career Development

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 9 hasil olah data yang diatas maka dapat disimpulkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,636, dimana dalam hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel *career development* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 63,6%. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,37 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *career development* (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 37% sedangkan 63% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh *Career Development* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel *career development* (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan. Dimana nilai t-hitung sebesar 2.921 dan t-tabel sebesar 1,689 maka dapat disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2.921 > 1.689$ ) dengan nilai signifikansi  $0.006 < 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT.



Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career development* terjadi apabila perlakuan yang adil dalam berkarir membuat kinerja karyawan tinggi sehingga tercipta loyalitas kerja karyawan. *Career development* dapat menjadi sebagai salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan karna dengan adanya perlakuan yang adil yang diberikan kepada karyawan maka dapat menciptakan loyalitas kerja pada karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,402 dan t-tabel sebesar 1,689 maka disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel (2,402 > 1,689) dengan nilai signifikansi  $0.022 < 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Umum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terjadi apabila tanggung jawab karyawan tinggi sehingga tercipta loyalitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat timbul jika karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan karena tanggung jawab yang dihasilkan karyawan dapat menciptakan loyalitas kerja pada karyawan.

### **Pengaruh Career Development dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa *career development*, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. Dimana nilai fhitung sebesar 11,858 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai ftabel pada alpha 5% adalah 2,85 dengan ini dapat disimpulkan bahwa fhitung > ftabel (11,858 > 2,85) dan tingkat signifikansinya  $0.000 < 0.05$  dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,636, dalam hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara variabel *career development* (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 63,3%. Sedangkan diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,370 atau koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *career development* (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 37% sedangkan 63% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *career development* dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa loyalitas kerja karyawan menurun dikarenakan *career development* dan motivasi kerja tidak dilakukan keterbukaan informasi serta kurangnya perhatian pemimpin. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan keterbukaan informasi dan perhatian kepada seluruh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan mengenai “Pengaruh *Career Development* dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum)” adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Career Development* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum dengan hasil uji parsial Ttabel ( $2.921 > 1,689$ ) dan nilai signifikansi  $0.006 < 0.05$ .
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Umum. Hasil uji parsial Ttabel ( $2,402 > 1,689$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.022 > 0.05$ .

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *career development* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  ( $11,858 > 2,85$ ) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.636, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat, dan kontribusi pengaruhnya sebesar 63,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan:UISUPress.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto:CV IRDH.
- Hasibuan, D. P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) And Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidempuan. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 182-198.
- Juwita dan Khalimah. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Pangabean, Sesylia Natali, Dirbawanto, Nana Dyki, Siregar, Onan Marakali. 2022. *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office*. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business*. Vol. 2. No. 1. Universitas Sumatera Utara.
- Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan:UmsuPress.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember:STAIN Jember Pres