

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Moratas Guna Abadi Bogor

Neneng Fadilah^{1*}, Sari Marliani², July Yuliawati³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia.

Email: Mn22.fadilahneneng@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, Sari.marliani@ubpkarawang.ac.id², July.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 28 Februari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2026; Diterima 10 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Fadilah, N., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Moratas Guna Abadi Bogor. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4), 3416-3425. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6697>.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan pengembangan karir berdampak pada loyalitas karyawan PT. Moratas Guna Abadi Bogor. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi rendahnya loyalitas, kurangnya inisiatif, serta hambatan dalam pengembangan karir karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dan verifikasi. Penelitian ini melibatkan 300 karyawan, dan 75 sampel diambil dengan rumus slovin menggunakan regresi linear berganda. serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan SPSS. Hasil dari penelitian deskriptif dan verifikasi menunjukkan kompetensi mendapatkan nilai rata-rata 250,4 dalam rentang skala 195-255 pada kategori cukup baik, pengembangan karir mendapatkan nilai rata-rata 247,3 dalam rentang skala 195-255, loyalitas karyawan mendapatkan nilai rata-rata 238,2 dalam rentang skala 195-255. Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,394 > 0,05 dengan nilai t hitung 0,857 < 1,993. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,220 > t tabel 1,993. Secara simultan, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 32,922 > F tabel 3,122. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,478 menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi dan pengembangan karir dalam menjelaskan loyalitas karyawan adalah sebesar 47,8%.

Kata Kunci: Kompetensi; Pengembangan Karir; Loyalitas Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

The purpose of this study is to determine how competence and career development impact employee loyalty at PT. Moratas Guna Abadi Bogor. The phenomenon underlying this study is the indication of low loyalty, lack of initiative, and obstacles in employee career development. This study was conducted using quantitative descriptive and verification techniques. This study involved 300 employees, and 75 samples were taken with the Slovin formula using multiple linear regression. and hypothesis testing through t-test and F-test with SPSS. The results of descriptive and verification studies show that competence gets an average value of 250.4 in the scale range of 195-255 in the fairly good category, career development gets an average value of 247.3 in the scale range of 195-255, employee loyalty gets an average value of 238.2 in the scale range of 195-255. The study shows that, partially, the competency variable has no effect on employee loyalty, with a significance value of 0.394 > 0.05 and a calculated t-value of 0.857 < 1.993. Career development has a positive and significant effect on employee loyalty, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a calculated t-value of 5.220 > t-table of 1.993. Simultaneously, competency and career development significantly influence employee loyalty, with a significance value of 0.000 < 0.05 and a calculated F-value of 32.922 > F-table of 3.122. The coefficient of determination (R²) of 0.478 indicates that the competency and career development variables contribute 47.8% to explaining employee loyalty.

Keyword: Competence; Career Development; Employee Loyalty; Human Resource Management.

1. Pendahuluan

Kota Bogor terletak dilokasi yang strategis di Jawa Barat, memiliki kawasan industri utama seperti Cileungsi dan Citeureup yang menjadi pusat aktivitas perusahaan manufaktur dan investasi tenaga kerja. Perusahaan di wilayah ini membutuhkan manajemen dan loyalitas karyawan yang baik guna memperkuat kapabilitas tenaga kerja bagi perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada loyalitas karyawan, Karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan lebih memahami perusahaan dan akan memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan (Sari & Turmudhi, 2024). Untuk meningkatkan loyalitas karyawan tentu memerlukan kompetensi yang baik. Kompetensi sifat dasar yang melekat pada seseorang yang berhubungan dengan kriteria yang diperlukan dalam menduduki sebuah jabatan. Menurut Spencer & spencer dalam (Jannah *et al.*, 2022), kompetensi sebuah pekerjaan maupun situasi yang diharapkan perlu dicapai. Dalam konteks industri manufaktur, kompetensi menjadi kunci dalam menjaga kualitas produk dan efisiensi kerja. Selain kompetensi, pengembangan karir dinilai berpotensi memperkuat loyalitas karyawan. Pengembangan karir merujuk pada berbagai upaya seseorang karyawan untuk dapat mencapai rencana karir. Handoko dalam (Rulianti, 2022), Proses karir karyawan terdiri dari tahapan usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja diperusahaan hingga masa jabatannya berakhir dan sangat penting untuk mengembangkan karir karyawan agar karyawan dapat menduduki posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi mereka. Fenomena loyalitas karyawan berpusat pada hubungan kompetensi yang didukung oleh pengembangan karir yang jelas menjadi penentu utama seseorang bertahan dalam organisasi. Menurut Dessler dan Robbins, perusahaan berinvestasi pada kemampuan individu dan menjanjikan pertumbuhan profesional, karyawan akan merasa berhutang budi secara psikologis, loyalitas muncul sebagai bentuk balas budi atas kepastian masa depan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dan observasi lapangan dengan bagian HRD PT. Moratas Guna Abadi Bogor, terdapat beberapa masalah dengan kurang loyal karyawan terhadap perusahaan disebabkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan kurang berinisiatif terhadap pekerjaannya untuk berkembang serta kurang patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga menyebabkan kurang teratur. Selain yang menyebabkan kurang loyal karyawan adalah kurang kompetensi karyawan tidak mengetahui dan tidak memahami pekerjaan yang telah diberikan dilihat dari latar belakang pendidikan disebabkan karyawan kurang beretika dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain kompetensi yang menyebabkan karyawan kurang loyal yaitu pengembangan karir karyawan yang sudah lama bekerja tidak dipromosikan untuk naik jabatan, kurang nya pelatihan dan pengalaman kerja nya masih minim. Menjawab permasalahan diatas, peneliti melaksanakan pra-survei kepada 30 karyawan tentang kondisi X1, X2, dan Y yang ada di perusahaan. Berikut tabel pra survei loyalitas karyawan:

Tabel 1. Pra Survei Variabel Loyalitas Karyawan

No	Indikator	Baik	Presentase	Tidak Baik	Presentase	Jumlah
Loyalitas Karyawan						
1.	Bagaimana kepatuhan terhadap peraturan	13	43,33%	17	56,67%	100%
2.	Bagaimana inisiatif terhadap perusaha	11	36,67%	19	36,67%	100%
3.	Bagaimana dedikasi yang diberikan ke perusahaan	14	46,67%	16	53,33%	100%
4.	Bagaimana kepuasan saat bekerja	15	50%	15	50%	100%
Rata rata		13	41,66%	18	58,34%	100%

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab “Tidak” dapat disimpulkan loyalitas karyawan masih kurang baik oleh karena itu perusahaan seharusnya memberikan bonus agar karyawan menjadi loyal. Berikut adalah hasil pra – survei terkait aspek kompetensi pada tabel 2 berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Pra survei Variabel Kompetensi

No	Indikator	Baik	Presentase	Tidak Baik	Presentase	Jumlah
Kompetensi						
1.	Bagaimana pemahaman tentang tugas yang diberikan	14	46,67%	16	53,33%	100%
2.	Bagaimana cara penyelesaian tugas	12	40%	18	60%	100%
3.	Bagaimana etika didalam lingkungan kerja	13	43.33%	17	56.67%	100%
4.	Bagaimana tanggung jawab yang diberikan	18	60%	12	40%	100%
Rata rata		14	47,5%	16	52,5%	100%

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab “Tidak” dapat disimpulkan kompetensi perlu pemahaman dan pengetahuan. Berikut adalah hasil dari pra – survei terkait aspek pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel 3. Pra Survei Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Baik	Presentase	Tidak Baik	Presentase	Jumlah
Pengembangan Karir						
1.	Bagaimana pelatihan di PT. Moratas Guna Abadi Bogor	14	46,67%	16	53,33%	100%
2.	Bagiamana pengalaman kerja karyawan	15	50%	15	50%	100%
3.	Bagiamana pendidikan karyawan di pt. moratas guna abadi bogor	11	36,67%	19	63,33%	100%
Rata-rata		13	44,4%	17	55,6%	100%

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab “Tidak” disimpulkan bahwa pengembangan karir masih memerlukan perbaikan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang, penting untuk dilakukan penelitian mengenai (X1) dan (X2) terhadap (Y) di PT. Moratas Guna Abadi Bogor. Melalui penelitian ini akan dikaji lebih dalam untuk memahami, menganalisis dan menjelaskan berbagai aspek terkait kompetensi, pengembangan karir dan loyalitas karyawan di PT. Moratas Guna Abadi Bogor.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut (Sulistyaningsih *et al.*, 2024) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaan dengan baik dan unggul. Menurut (Kawiana, 2020) Terdapat tiga dimensi dan indikator dalam Kompetensi yaitu (Pengetahuan: pemahaman tugas dan fungsi dalam kerja, pegetahuan standar teknis dalam pekerjaan), (Keterampilan: cara menyelesaikan tugas, kemampuan menentukan prosedur), (Sikap: sikap kerja, etika kerja).

2.2 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam (Rulianti 2022) pengembangan karir merupakan segala upaya karyawan agar dapat mencapai rencana karir. Menurut (Yasmin *et al.*, 2024) Perkembangan karir adalah tentang memperluas keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir. Tujuan pengembangan karir meliputi membantu individu mencapai tujuan mereka, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat hubungan karyawan dan perusahaan, serta membantu

RESEARCH ARTICLE

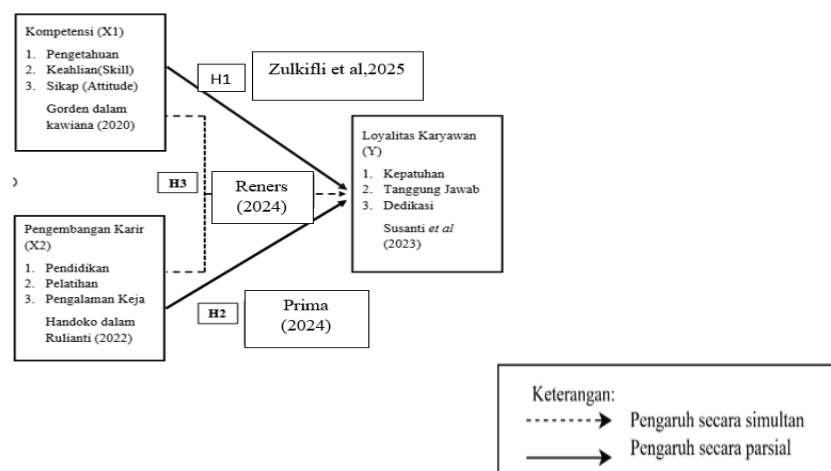
perusahaan memenuhi tanggung jawab sosial mereka. Menurut (SIREGAR, 2022) dimensi dan indikator pengembangan karir adalah (Pendidikan: kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, wawasan dan pengetahuan yang mendukung kompetensi kerja), (Pelatihan: frekuensi mengikuti pelatihan dan penguasaan keahlian tertentu sesuai bidang kerja), (Riwayat pekerjaan: rentang waktu kerja dan tingkatan penguasaan pengetahuan).

2.3 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Valentino & Haryadi dalam (Aini, 2024) mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai tingkat kesetiaan yang ditunjukkan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik untuk perusahaan. Bentuk komitmen ini mencakup persetujuan terhadap seluruh kesepakatan yang telah dibuat, baik antara sesama individu, individu dengan tim, maupun komitmen pribadi. Menurut Susanti *et al* (2021) dalam (Aini, 2024) Terdapat tiga dimensi dan indikator loyalitas karyawan yaitu (Kepatuhan: mematuhi peraturan, tidak melanggar larangan, kehadiran dan ketepatan waktu dalam jam kerja), (Tanggung Jawab: bertanggung jawab atas tugas, pengumpulan tugas tepat waktu, hasil yang dikerjakan), (Dedikasi: subangsih ide, tenaga sepenuh hati, dapat dipercaya amanah).

2.4 Kerangka Pemikiran

Alur pemikiran untuk menjelaskan variabel dalam penelitian dengan pendekatan yang logis dan rasional. Menurut Sugiyono dalam ((Listiana & Anam, 2025) mengartikan kerangka berpikir sebagai alur pemikiran yang dibentuk berdasarkan teori, konsep serta hasil - hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi terhadap loyalitas karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan.

3. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif pendekatan verifikatif. Lokasi pengambilan data bertempat pada PT.Moratas Guna Abadi Bogor yang berlokasi di kawasan cileungsi, kabupaten Bogor. Oktober hingga Desember 2025 merupakan waktu penelitian. Proses perolehan data dilakukan dengan sebar kuesioner dan angket kepada karyawan, data sekunder bersumber dari jurnal ilmiah. Peneliti

RESEARCH ARTICLE

menggunakan sebagian sampel sebanyak 75 dari 300 karyawan, sampel yang digunakan sampel slovin menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan (0,10)

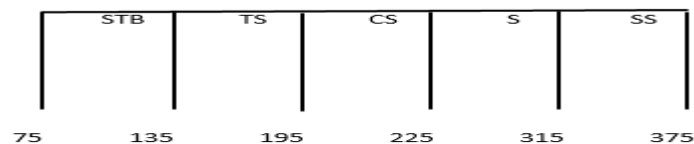
Jika populasi berjumlah 300 Karyawan, maka:

$$n = \frac{300}{1+300(0.10)^2} = \frac{300}{1+300(0.01)} = \frac{300}{1+3} = \frac{300}{4} = 75$$

Tabel 4. Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Kompetensi	Pengembangan Karir	Loyalitas Karyawan
1	75 - 135	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
2	135 - 195	Setuju	Setuju	Setuju
3	195 - 255	Setuju	Setuju	Setuju
4	255 - 315	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
5	315 - 375	Sangat setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Hasil perhitungan nilai ini selanjutnya dapat digunakan untuk memperkirakan sejauh mana (X1) dan (X2) terhadap Y. Berikut adalah rentang skala yang digambar menggunakan bar scale berikut:



Gambar 2. Bar scale

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel Kompetensi				Variabel Pengembangan karir				Variabel Loyalitas Karyawan			
Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,629	0,329	Valid	X2.1	0,499	0,329	Valid	Y.1	0,567	0,329	Valid
X1.2	0,636	0,329	Valid	X2.2	0,611	0,329	Valid	Y.2	0,711	0,329	Valid
X1.3	0,636	0,329	Valid	X2.3	0,549	0,329	Valid	Y.3	0,677	0,329	Valid
X1.4	0,666	0,329	Valid	X2.4	0,537	0,329	Valid	Y.4	0,703	0,329	Valid
X1.5	0,502	0,329	Valid	X2.5	0,675	0,329	Valid	Y.5	0,637	0,329	Valid
X1.6	0,552	0,329	Valid	X2.6	0,606	0,329	Valid	Y.6	0,636	0,329	Valid
X1.7	0,51	0,329	Valid	X2.7	0,725	0,329	Valid	Y.7	0,649	0,329	Valid
X1.8	0,584	0,329	Valid	X2.8	0,69	0,329	Valid	Y.8	0,713	0,329	Valid
X1.9	0,515	0,329	Valid	X2.9	0,609	0,329	Valid	Y.9	0,676	0,329	Valid
X1.10	0,534	0,329	Valid	X2.10	0,666	0,329	Valid	Y.10	0,493	0,329	Valid
X1.11	0,517	0,329	Valid	X2.11	0,565	0,329	Valid	Y.11	0,493	0,329	Valid
X1.12	0,658	0,329	Valid	X2.12	0,564	0,329	Valid				

Hasil Olah data menggunakan SPSS pada tabel diatas dapat dinyatakan semua variabel valid, seluruh nilai R Hitung > nilai R Tabel 0,329.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

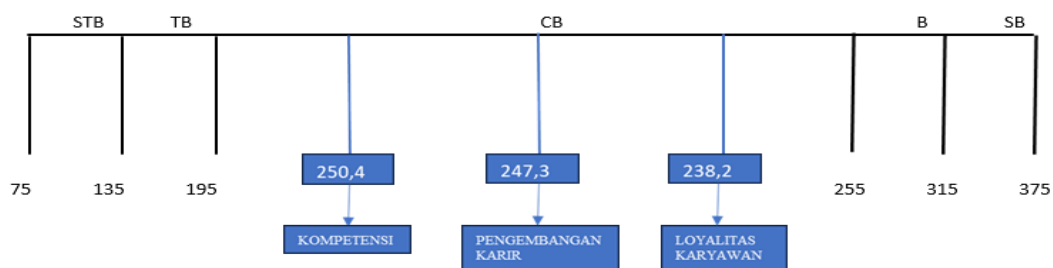
Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kompetensi	0.820	12	Reliabel
Pengembangan karir	0.831	12	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.860	11	Reliabel

Dapat disimpulkan, cronbach's alpha > 0.60. Hal tersebut mengartikan semua variabel dikatakan reliabel serta dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 7. Hasil Rekapitulasi

Pernyataan Variabel Kompetensi	Total skor	Kategori
Menjaga etika kerja dengan rekan kerja	260	Baik
Rata - rata	250,4	Cukup Baik
Pernyataan Variabel Pengembangan Karir		
Perusahaan menyediakan pelatihan rutin	258	Baik
Rata - rata	247,3	Cukup Baik
Pernyataan Variabel Loyalitas Karyawan		
Kesediaan menerima kritik dan saran	260	Baik
Rata - rata	238,2	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 7, skor Kompetensi terdapat pada pernyataan etika kerja dengan skor 260, dengan rata-rata 250,4 pada rentang skala 195-255. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi karyawan sudah tergolong cukup baik. Untuk Pengembangan Karir terdapat pada pernyataan perusahaan menyediakan pelatihan rutin dengan skor 258, dengan rata-rata 247,3 pada rentang skala 195-255. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sudah tergolong cukup baik. Dan untuk Loyalitas Karyawan pada pernyataan kesediaan menerima kritik dan saran dengan skor 260, dengan rata-rata 238,2 pada rentang skala 195-255. Dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan sudah tergolong cukup baik.



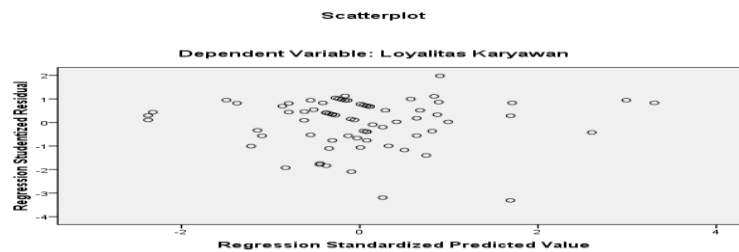
Gambar 3. Bar Scale

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.41010078
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.116
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

Diperoleh nilai asymp sig 0,092 > 0,05, data berdistribusi secara normal.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terlihat ada tren.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.860	3.996		.465	.643			
Kompetensi	.092	.107	.101	.857	.394	.519	1.926	
Pengembangan Karir	.724	.139	.617	5.220	.000	.519	1.926	

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Disimpulkan nilai VIF Kompetensi dan Loyalitas Karyawan $1,926 < 10$, nilai *tolerance value* $0,519 > 0,10$ data tersebut tidak ada multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.860	3.996		.465	.643
Kompetensi	.092	.107	.101	.857	.394
Pengembangan karir	.724	.139	.617	5.220	.000

$$\text{Didapatkan } Y = 1,860 + 0,092 + 0,724$$

Di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta dengan nilai 1,860, apabila seluruh variabel independent mempunyai nilai 0, variabel dependen akan memiliki nilai 1,860.
- 2) (X1) bernilai koefisien 0,092 tingkat signifikan bernilai $0,00 < 0,05$. Koefisien variabel (X1) mempengaruhi (Y).
- 3) (X2) bernilai koefisien 0,724 tingkat signifikan bernilai $0,00 < 0,05$. Koefisien variabel (X2) mempengaruhi (Y).

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691a	.478	.463	5.485

Hasil Semua variabel ditentukan sebanyak 0.478 atau 47,8% dilihat dari R Square. Faktor lain yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 53,2%.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 12. Hasil Uji Parsial(Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.860	3.996		.465	.643
Kompetensi	.092	.107	.101	.857	.394
Pengembangan karir	.724	.139	.617	5.220	.000

- 1) Nilai signifikansi Kompetensi terhadap Loyalitas Karyawan adalah $0,394 > 0,05$. Tidak terdapat pengaruh secara parsial (X1) terhadap (Y).
- 2) Nilai signifikansi pengembangan karir terhadap loyalitas karawang $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara parsial (X2) terhadap (Y).

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1980.747	2	990.373	32.922	.000 ^a
	Residual	2165.920	72	30.082		
	Total	4146.667	74			

Hasil tersebut, diketahui nilai signifikansi kompetensi dan Pengembangan karir sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $32,922 > \text{nilai } f \text{ tabel } 3.122$.

4.2 Pembahasan

Pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata nilai kompetensi sebesar 250,4 dengan rentang skala 195-255 termasuk dalam kategori cukup baik. Begitu pula, pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata 247,3 dalam rentang skala yang sama, juga termasuk kategori cukup baik. Sedangkan loyalitas karyawan mendapatkan nilai rata-rata 238,2, yang juga berada dalam kategori cukup baik. Dalam menguji pengaruh kompetensi terhadap loyalitas karyawan, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,394 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 0,857 yang lebih kecil dari t tabel 1,993. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Siti Hamisah *et al.*, 2023), yang juga menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Sebaliknya, pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,220 yang lebih besar dari t tabel 1,993, mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, sesuai dengan penelitian Prima (2024), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 32,922 yang lebih besar dari F tabel 3,122. Hal ini membuktikan bahwa H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, yang sejalan dengan penelitian dari Reners (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, khususnya di Rumah Sakit Intan Husada.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memperoleh rata-rata nilai sebesar 250,4 dengan kategori cukup baik, pengembangan karir mendapatkan rata-rata 247,3 dalam kategori yang sama, dan loyalitas karyawan memperoleh rata-rata 238,2 juga termasuk dalam kategori cukup baik. Secara parsial, hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan

RESEARCH ARTICLE

terhadap loyalitas karyawan, sementara pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, secara simultan, variabel kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek, seperti meningkatkan reward berbasis kompetensi mengingat nilai pernyataan terendah sebesar 241, serta meningkatkan sosialisasi terkait kebijakan promosi jabatan agar karyawan memiliki gambaran masa depan yang jelas, yang tercermin dari nilai terendah pengembangan karir sebesar 239. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek reputasi dan kepercayaan, mengingat nilai pernyataan loyalitas karyawan yang paling rendah sebesar 210, agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat secara berkelanjutan.

6. Referensi

- Aini, N. Q. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Badan Amil Zakat Nasional).
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 42-52.
- Jannah, M., Wanta, & Yuliyawati, J. (2022). Pengaruh kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di era revolusi 4.0. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(6).
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Listiana, H., & Anam, K. (2025). Strategi penyusunan kerangka berpikir: Meningkatkan kualitas penelitian. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan*, 15(2), 146–157.
- Rulianti. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, budaya organisasi, dan work environment terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3, 31–46. <https://doi.org/10.32699/magna.v3i2.7891>.
- Sari, Y. K., & Turmudhi, A. (2024). Peran loyalitas kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 4(1), 430–440.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1-17.
- Siregar, E. M. (2022). Pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, semangat kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa. *Fakultas Bisnis Universitas Budi Dharma Tangerang*.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45.
- Sulistyaningsih, M., Marliani, S., & Yuliatwati, J. (2024). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Beta Pharmacron. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 12(3).

RESEARCH ARTICLE

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature review: Pengembangan karir yang efektif di era 4.0. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 2(3), 37–53.
- Zulkifli, P., Terhadap, D. A. N. K., & Kaltim, P. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 8(2).