

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta

Syamsul Hadi¹

Tri Ratna Purnamarini²

Fitri Maharani^{3*}

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

*Korespondensi penulis: fitrimaharanimei12@email.com

Abstract. *The first inspection revealed several significant problems related to working conditions, according to the Yogyakarta City Investment and One-Stop Integrated Services Service. Employee comfort and productivity are negatively affected by inadequate lighting and poor air circulation in the workplace. Apart from that, limited facilities such as limited workspaces are also an inhibiting factor in improving employee abilities and skills, as well as opportunities to achieve desired career goals. Another problem was employee loyalty which needed to be increased, which was reflected in employee absenteeism during working hours. This research involved 60 employees as a population with sampling using the census method. Career advancement opportunities, a pleasant work environment, and intrinsic motivation together have a good and substantial influence on employee loyalty, according to research using multiple linear regression. Career development, work environment, and motivation simultaneously have a positive effect on employee loyalty. Employees tend to be more loyal to the company as a whole if these areas are improved.*

Keywords: *Career development; Employee loyalty; Motivation; Work environment.*

Abstrak. Pemeriksaan pertama mengungkapkan beberapa masalah signifikan terkait kondisi kerja, menurut Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Yogyakarta. Kenyamanan dan produktivitas karyawan dipengaruhi secara negatif oleh variabel-variabel seperti pencahayaan yang tidak memadai dan sirkulasi udara yang buruk di tempat kerja. Selain itu, fasilitas yang terbatas seperti ruang kerja yang sempit juga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai serta peluang untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Masalah lain yang ditemukan adalah tingkat loyalitas pegawai yang perlu ditingkatkan, yang tercermin dari absensi pegawai saat jam kerja. Penelitian ini melibatkan 60 pegawai sebagai populasi dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Peluang kemajuan karir, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan motivasi intrinsik secara

simultan memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan, menurut penelitian yang menggunakan regresi linier berganda. Pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Karyawan cenderung lebih loyal kepada perusahaan secara keseluruhan jika bidang-bidang ini ditingkatkan.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Motivasi; Loyalitas karyawan; Pengembangan Karir.

Article Info:

Received: June 28, 2024

Accepted: July 3, 2024

Available online: December 31, 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v14i1.1851>

LATAR BELAKANG

Peran penting departemen sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi adalah memutuskan apakah bisnis mencapai tujuannya atau tidak. Dukungan SDM sangat signifikan, karena pengelolaan sumber daya lainnya biasanya diawasi oleh pegawai. Loyalitas pegawai, yang melibatkan komitmen setia, dedikasi, dan kepercayaan, sangat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tetap loyal tidak hanya mendapatkan keuntungan pribadi, tetapi juga membantu kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Loyalitas pegawai terhadap organisasi dapat diukur melalui tanggung jawab dan ketaatan mereka terhadap peraturan, serta upaya mereka dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor seperti peluang kemajuan profesional, suasana kerja, dan dorongan intrinsik berperan dalam membentuk loyalitas ini. Staf lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, ketika mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir mereka, sehingga program pengembangan karir sangat penting pada tingkat retensi karyawan (Utami & Dwiatmadja, 2020). Karyawan selalu ingin maju dalam karirnya, karena keadaan kehidupan masyarakat pada umumnya akan membaik seiring dengan naiknya status mereka (Susita et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu, loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh peluang pertumbuhan karir mereka (Utami & Dwiatmadja, 2020).

Lingkungan kerja merupakan faktor signifikan yang memengaruhi loyalitas karyawan. Lestary dan Harmon (2017) membuktikan bahwa faktor-faktor di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan meliputi faktor-faktor yang bersifat fisik, psikologis, dan diatur oleh organisasi. Kinerja tim yang lebih baik dan pencapaian tujuan yang lebih cepat merupakan hasil dari tempat kerja yang menyenangkan (I. W. S. Putra & Sriathi, 2019). Temuan dalam penelitian Marianus (2021) bertentangan dengan temuan Klaudia dan Herawati (2021), sehingga penelitian ini ingin mengungkapkan bahwa faktor tempat kerja secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan menjadi lebih baik.

Di sisi lain, motivasi merupakan faktor penting lainnya yang memengaruhi loyalitas pegawai. Menurut R. A. Putra dan Candana (2020), motivasi kerja adalah dorongan internal untuk mencapai target perusahaan. Penelitian oleh Citra dan Fahmi (2019) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pengelolaan kegiatan pemerintahan daerah umumnya didasarkan pada gagasan otonomi. Setiap tahun, Kantor DPMPSTP secara permanen menambah stafnya. Pada kesempatan perta-

ma, staf Bagian SDM terlihat tidak terlalu tertarik untuk membantu karyawan untuk memajukan karir mereka dan ada pula masalah pada lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kondisi tempat kerja secara keseluruhan. Selain itu, loyalitas karyawan juga perlu ditingkatkan, karena masih banyak karyawan yang mangkir kerja.

Kantor DPMPTSP Kota Yogyakarta dapat lebih dipahami dengan mencermati faktor-faktor kerja, seperti suasana kerja, inspirasi, peluang kemajuan profesional, dan loyalitas staf. Penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap loyalitas pegawai DPMPTSP Kota Yogyakarta. Pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi dipilih sebagai fokus riset, karena peran penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas pegawai. Pengembangan karir tidak hanya memperkaya ketrampilan dan pengetahuan pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memengaruhi motivasi dan kesejahteraan psikologis pegawai, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat loyalitas. Sementara itu, motivasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasional mereka, serta mempertahankan komitmen terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dengan keterkaitan variabel-variabel tersebut, penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif di lingkungan DPMPTSP Kota Yogyakarta.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap tingkat loyalitas pegawai DPMPTSP Kota Yogyakarta. Tujuan utamanya adalah untuk memahami bagaimana pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas pegawai, mengidentifikasi peran lingkungan kerja dalam membentuk komitmen dan kepuasan pegawai terhadap organisasi, serta mengeksplorasi bagaimana motivasi individu dapat memengaruhi tingkat keterikatan dan kesetiaan mereka terhadap institusi tempat mereka bekerja. Melalui analisis ini, strategi yang efektif dapat ditemukan untuk meningkatkan tingkat loyalitas dan retensi pegawai di sektor publik, khususnya di DPMPTSP.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Untuk mencapai tujuan kerjanya, Bagian SDM dapat menerapkan perubahan organisasi, dan karyawan dapat menerapkan perubahan pribadi untuk mencapai tujuan karirnya (Ardana et al., 2012). Jika seseorang menyadari bahwa tujuan karirnya tidak dapat tercapai di dalam sebuah organisasi, mereka berpotensi kehilangan semangat atau motivasi untuk bekerja, bahkan dapat memutuskan untuk meninggalkan organisasi tersebut (Hariandja, 2002). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang dapat memengaruhi tindakan pegawai saat menjalankan tanggung jawab pekerjaan di lokasi kerja (Jufrizen & Ramadhani, 2020). Elizar dan Tanjung (2018) menggambarkan lingkungan kerja sebagai suatu tingkat internal dalam organisasi yang berkembang secara berkesinambungan dan dampaknya

dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja mencakup penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, aroma yang kurang menyenangkan, dan keamanan di tempat kerja (Hasibuan & Bahri, 2018). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai.

Motivasi

Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan kapasitas tujuan organisasi untuk memuaskan ke-butuhan individu merupakan faktor kunci dalam memotivasi individu untuk mengerahkan sejumlah besar upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi internal merupakan ke-kuatan pendorong dibalik tindakan individu yang diwujudkan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu berdasarkan kejujuran, kegembiraan, dan komitmen dengan harapan mencapai hasil yang diinginkan (Afandi, 2018). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai.

Loyalitas Pegawai

Loyalitas di tempat kerja diartikan sebagai "*sejauh mana individu menaruh minat aktif dan berkontribusi terhadap pencapaian misi organisasi*" (Sausan et al., 2021). Ada sejumlah elemen organisasi dan pribadi yang berkontribusi terhadap pengembangan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang pada gilirannya dimanifestasikan sebagai loyalitas kerja (Suhendi, 2016). Loyalitas pegawai mencakup kesiapan individu untuk terus mengakui tujuan dan sasaran organisasi, serta memiliki keyakinan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi tanpa meragukannya (Dede & Sazkaya, 2018). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara positif simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai.

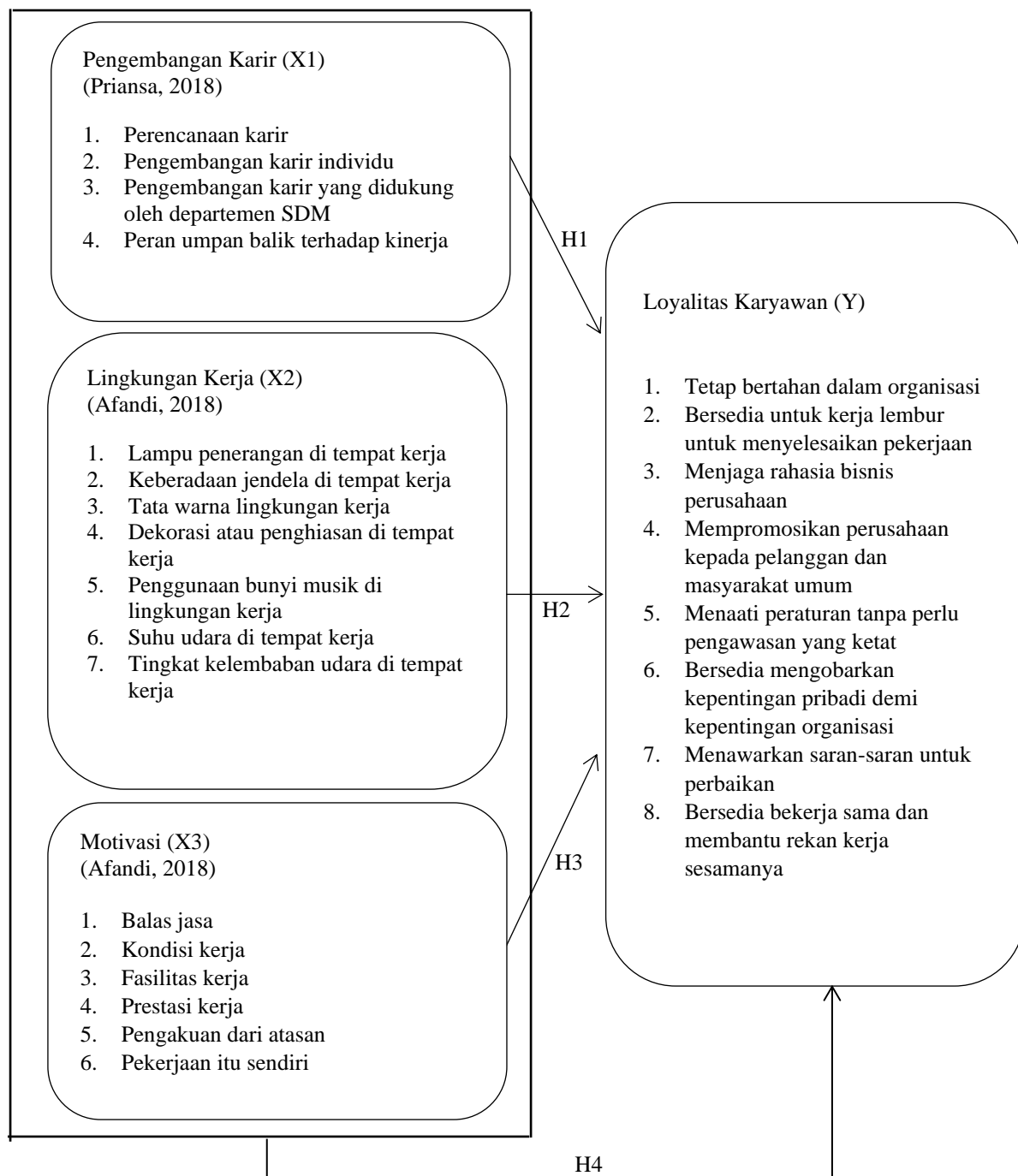
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Fungsi dari penelitian ini adalah agar dapat memberikan bukti bahwa adanya pengaruh oleh sebuah variabel kepada variabel lainnya. Variabel lainnya tersebut adalah variabel karakteristik individu, variabel karakteristik pekerjaan, dan variabel kerja cerdas. Variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap inovasi kerja yang dimediasi dengan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengukur keterkaitan dan keterhubungan variabel satu sama lain.

Instrumen Penelitian

Uji validasi data dan uji reliabilitas merupakan cara untuk menguji instrumen penelitian ini. Pengujian unit-unit pernyataan kuesioner menggunakan uji validasi data dan uji reliabilitas. Angka-angka tersebut dapat dipergunakan apabila variabel pernyataan sudah valid. Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan apabila data telah dideskripsikan dan kuesioner telah ditujukan kepada responden.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi dan Sampel

Objek dan subjek yang merupakan bagian dari wilayah generalisasi disebut dengan populasi. Kuantitas dan karakteristik objek atau subjek penelitian ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan sebanyak 60 orang dari pegawai DPMPSTSP Kota Yogyakarta. Bagian dari populasi yang menggambarkan karak-

teristik keseluruhan populasi merupakan sampel. Metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan teknik jenuh atau sensus digunakan dalam penelitian ini. Teknik sampel jenuh atau sensus mengambil seluruh populasi yang relevan. Sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini berjumlah 60 kuesioner (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dalam metode pengambilan sampel non-probabilitas. Dalam studi ini, seluruh populasi yang sesuai akan diambil sebagai sampel. Responden yang berjumlah kurang dari 100 orang dijadikan sampel. Responden tersebut terdiri atas pegawai DPMPTSP Kota Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Tahap yang paling krusial pada penelitian adalah tahap pengumpulan data responden. Hal itu merupakan inti dari penelitian tersebut yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data (Sugiyono, 2019). Kuesioner merupakan metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Jawaban responden yang diberikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan merupakan teknik kuesioner. Responden secara langsung menerima sebaran kuesioner yang telah disusun untuk lalu dikumpulkan. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan data primer penelitian. Kuesioner yang berisi jawaban atau pernyataan merupakan isi dari data penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat kuesioner. Persepsi, pendapat, dan sikap individu atau kelompok dalam fenomena social yang diukur pada penelitian dengan menggunakan poin skala Likert (Sugiyono, 2019).

Skala Likert 1-5 digunakan dalam penelitian ini. Satu jawaban dipilih oleh responden dalam penerapan skala Likert 1-5. Skor berikut ini diberikan untuk pertanyaan positif: 5 poin untuk sangat setuju, 4 poin untuk setuju, 3 poin untuk netral, 2 poin untuk tidak setuju, dan 1 poin untuk sangat tidak setuju. Hal seperti itu pun sebaliknya untuk pernyataan negatif. Dalam pertanyaan negatif, 1 poin untuk sangat setuju, 2 poin untuk setuju, 3 poin untuk netral, 4 poin untuk tidak setuju, dan 5 poin untuk sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah semua data dari responden atau sumber lainnya terkumpul. Proses analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penjabaran data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2019). Langkah-langkah yang dilakukan mencakup uji instrumen dan data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda juga dilakukan, yang mencakup analisis linier berganda dan analisis korelasi. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui uji t (uji parsial), uji F (uji simultan/ uji Anova), koefisien determinasi (R^2), dan analisis korelasi antardimensi.

Semua data dari responden atau sumberlainnya terkumpul akan dilakukan analisis data dalam penelitian kuantitatif. Pengelompokan data yang berdasarkan variabel dan jenis responden, penjabaran data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian informasi untuk setiap variabel yang diteliti, serta penghitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan merupakan proses dari analisis data

dalam penelitian ini. Uji instrumen dan data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas merupakan langkah-langkah yang dilakukan. Uji asumsi klasik kemudian dilakukan untuk melanjutkannya yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis linier berganda dan analisis korelasi dilakukan oleh peneliti. Hal tersebut merupakan analisis regresi linier berganda. Uji t, uji F, koefisien determinasi, dan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perangkat lunak statistik SPSS 20 digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Uji determinasi R^2 , uji t, dan uji F digunakan untuk menguji jawaban 60 responden dari Kantor DPMPTSP. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 13-29 Mei 2024.

Demografi Responden

Demografi responden menjelaskan latar belakang yang dimiliki responden. Fokus demografi ini terdiri atas jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 55%, sedangkan responden perempuan sebanyak 45% (Tabel 2). Hal tersebut membuktikan bahwa responden penelitian ini didominasi jenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	33	55%
Perempuan	27	45%
Total	60	100%

Berdasarkan data pada Tabel 3, mayoritas responden penelitian ini berusia 31-40 tahun sebanyak 41,7%. Lainnya, responden berusia 20-30 tahun sebanyak 23,3%, berusia 41-50 tahun sebanyak 16,7%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 18,3%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 - 30 Tahun	14	23,3%
31 - 40 Tahun	25	41,7%
41 - 50 Tahun	10	16,7%
> 50 Tahun	11	18,3%
Total	60	100,0%

Berdasarkan data pada Tabel 4, responden penelitian ini berlatar belakang pendidikan terakhir D3 sebanyak 13,3%, S1 sebanyak 60%, S2 sebanyak 5%, dan Lainnya sebanyak 21,7%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
D3	8	13,3%
S1	36	60,0%
S2	3	5,0%
Lainnya	13	21,7%
Total	60	100,0%

Statistik Deskriptif

Data statistik deskriptif pada Tabel 5 mendeskripsikan kondisi responden secara umum berdasarkan frekuensi jawaban responden.

Tabel 5. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan karir	60	19	40	29.72	4.287
Lingkungan Kerja	60	33	70	53.22	6.009
Motivasi	60	26	58	44.07	5.233
Loyalitas Pegawai	60	36	80	60.22	7.632
Valid N (listwise)	60				

Tabel 6. Uji Validitas

No	Variabel	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	Pengembangan Karir			
	X1.1	,747**	,000	Valid
	X1.2	,823**	,000	Valid
	X1.3	,686**	,000	Valid
	X1.4	,750**	,000	Valid
	X1.5	,727**	,000	Valid
	X1.6	,727**	,000	Valid
	X1.7	,761**	,000	Valid
	X1.8	,766**	,000	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	X2.1	,698**	,000	Valid
	X2.2	,434**	,000	Valid
	X2.3	,811**	,000	Valid
	X2.4	,822**	,000	Valid
	X2.5	,257**	,000	Valid
	X2.6	,629**	,000	Valid
	X2.7	,780**	,000	Valid
	X2.8	,803**	,000	Valid
	X2.9	,635**	,000	Valid
	X2.10	,616**	,000	Valid
	X2.11	,712**	,000	Valid
	X2.12	,326**	,000	Valid
	X2.13	,738**	,000	Valid
	X2.14	,423**	,000	Valid
3	Motivasi			
	X3.1	,713**	,000	Valid
	X3.2	,644**	,000	Valid
	X3.3	,656**	,000	Valid
	X3.4	,377**	,000	Valid
	X3.5	,788**	,000	Valid
	X3.6	,704**	,000	Valid
	X3.7	,504**	,000	Valid
	X3.8	,567**	,000	Valid
	X3.9	,475**	,000	Valid
	X3.10	,771**	,000	Valid
	X3.11	,682**	,000	Valid
	X3.12	,559**	,000	Valid
4	Loyalitas Karyawan			
	Y1	,808**	,000	Valid
	Y2	,765**	,000	Valid
	Y3	,688**	,000	Valid
	Y4	,689**	,000	Valid
	Y5	,587**	,000	Valid
	Y6	,801**	,000	Valid
	Y7	,539**	,000	Valid
	Y8	,733**	,000	Valid
	Y9	,649**	,000	Valid
	Y10	,747**	,000	Valid
	Y11	,664**	,000	Valid
	Y12	,676**	,000	Valid
	Y13	,634**	,000	Valid
	Y14	,784**	,000	Valid
	Y15	,760**	,000	Valid
	Y16	,830**	,000	Valid

Uji Validitas

Topik yang diteliti merupakan acuan pertanyaan-pertanyaan valid yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini. Korelasi produk momen atau korelasi Pearson bivariat digunakan untuk menilai validitas kuesioner penelitian ini. Temuannya mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner dianggap sah (Tabel 6). Hal ini diperkuat oleh korelasi Pearson yang melebihi nilai r -tabel (0,05) dan signifikansinya yang kurang dari α yang ditetapkan (0,05).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,06.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengembangan Karir	,881	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	,849	Reliabel
3	Motivasi	,838	Reliabel
4	Loyalitas	,931	Reliabel

Pengujian dilakukan pada tingkat variabel daripada pada tingkat item pertanyaan dalam setiap variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk pengembangan karir adalah 0,881, untuk lingkungan kerja adalah 0,849, untuk motivasi adalah 0,838, dan untuk loyalitas pegawai adalah 0,931, yang menunjukkan bahwa semua nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji t

Dengan menggunakan statistik-t, kita dapat mengetahui seberapa banyak kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan data pada Tabel 8, hasil uji t menggambarkan pengaruh terhadap hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (0,000) dan nilai t hitung sebesar 3,873, yang melebihi nilai t -tabel (2,00324) ditunjukkan pada Tabel 4 yang merupakan analisis. Karyawan yang lebih loyal ketika mendapat peluang untuk dipromosikan merupakan hipotesis yang menguatkan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.421	2.923		1.855	.069
	Pengembangan Karir	.411	.106	.272	3.873	.000
	Lingkungan kerja	.237	.081	.220	2.924	.005
	Motivasi	.680	.089	.549	7.665	.000

^aDependent Variable: Loyalitas Karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan terlihat dari tabel 4. Menunjukkan hasil signifikansi ($p < 0,05$) dengan perolehan nilai t sejumlah 2,924, lebih besar dari nilai t -hitung sejumlah 2,00324. Temuan ini mendukung hipotesis kedua bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.
3. Bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan: Hasil uji t dalam Tabel 4. menyatakan nilai t estimasi sejumlah 7,665, lebih tinggi dari nilai t tabel 2,00324, dengan tingkat signifikansi sejumlah 0,000 kurang dari 0,05. Temuan ini memperkuat hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen pegawai dinas.

Uji F

Uji F dilakukan agar dapat mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F. Setiap uji F mencerminkan pengaruh total dari faktor variabel tetap terhadap variabel bebas. Menurut hasil uji F, ditemukan nilai F sebesar 126,902, melebihi nilai kritis F tabel sebesar 2,769, dengan tingkat signifikansi yang rendah, yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Kondisi kerja, insentif, dan motivasi intrinsik semuanya berkontribusi dalam menetapkan tingkat dedikasi staf layanan. Langkah-langkah investasi dan penerapan layanan terpadu oleh Kota Yogyakarta telah berdampak positif terhadap peningkatan efisiensi operasional.

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2163.327	3	721.109	126.902	.000 ^b
	Residual	318.214	56	5.682		
	Total	2481.541	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran untuk menentukan seberapa efektif model menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Rentang nilai koefisien determinasi adalah dari nol hingga satu. Jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat tidak cukup dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.865	2.38378

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tingkat sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat diperlihatkan oleh hasil pengujiannya. Nilai R^2 yang ditemukan pada penelitian ini adalah 0,872. Artinya, 87,2% variasi dalam loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi. Sisanya atau sebesar 12,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta

Berdasarkan Pada pengujian hipotesis pertama pada penelitian menyajikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai di DPMPTSP Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.873 yang lebih besar dari t -tabel 2.00324, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai *standardized coefficients* (Beta) sebesar 0,272. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini terdukung.

Mayoritas responden memberikan setuju bahwa pengembangan karir memengaruhi tingkat loyalitas pegawai, sejalan dengan teori Marwansyah (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir pribadinya. Temuan ini serupa dengan penelitian Utami dan Dwiatmadja (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai di DPMPTSP Kota Yogyakarta. Hal ini terbukti karena nilai t -hitung sebesar 2,924 lebih besar dari nilai t -tabel 2,00324, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien standar (Beta) sebesar 0,220. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini didukung.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nitisemito (2019) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja optimal karyawan serta rasa nyaman dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Giovanni dan Ie (2022) yang menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas pegawai. Hasil penelitian juga sejalan dengan temuan Pulawan (2020) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di DPMPTSP Kota Yogyakarta. Hal tersebut terbukti karena nilai t -hitung sebesar 7,665 lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2,00324, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien standar (Beta) sebesar 0,549. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini didukung.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Citra dan Fahmi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Sebelumnya, penelitian tersebut juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan loyalitas pegawai, seperti yang terdokumentasi dalam studi lain (Fani et al., 2022).

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sejumlah 126,902, yang lebih besar dari nilai F-tabel 2,769, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyiratkan bahwa variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas pegawai di DPMPTSP. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H4 pada penelitian ini didukung.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Fani et al. (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) juga mengemukakan adanya pengaruh positif dan simultan antara pengembangan karir, motivasi dan loyalitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Loyalitas pegawai di DPMPTSP Kota Yogyakarta dipengaruhi oleh peluang karir dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 3,873 yang melebihi nilai t tabel 2,00324. Selain itu, lingkungan kerja di lembaga ini juga berkontribusi positif terhadap loyalitas pegawai, terbukti dengan nilai t-hitung sebesar 2,924 yang lebih besar dari t-tabel 2,00032 dan signifikansi 0,005 yang kurang dari 0,05. Tingkat loyalitas yang tinggi dari pegawai ini dibandingkan dengan organisasi lainnya, sebagaimana diindikasikan oleh nilai t-hitung 7,665 yang melebihi t-tabel 2,00324 dan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Alasan utama pegawai bergabung dengan perusahaan ini meliputi peluang untuk berkembang secara profesional, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi intrinsik untuk mencapai kesuksesan. Hasil uji F dengan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05 dan nilai F sebesar 126,902 yang lebih tinggi dari nilai pada tabel 2,769 menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Untuk meningkatkan kondisi, disarankan agar perusahaan melaksanakan program pengembangan karir yang aktif serta menyediakan sarana untuk diskusi dan masukan secara rutin bagi para pegawai. Evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja juga perlu dilakukan dengan seksama, terutama aspek pencahayaan, untuk memastikan kenyamanan yang optimal. Partisipasi dalam kegiatan sosial atau proyek yang mendukung citra perusahaan juga disarankan guna membangun hubungan yang baik dengan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, keterbatasan penelitian ini memiliki potensi ketidaksesuaian antara jawaban responden dengan kondisi sebenarnya. Sampel penelitian hanya melibatkan 60 responden dari pegawai di DPMPTSP Kota Yogyakarta, sehingga hasilnya belum mewakili seluruh populasi pegawai. Fokus penelitian terbatas pada pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi, dan loyalitas pegawai. Untuk penelitian mendatang, disarankan dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Metode penelitian yang lebih bervariasi seperti studi kasus dan wawancara mendalam juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Melakukan penelitian di berbagai instansi atau daerah juga dapat memperluas generalisasi temuan dari penelitian ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiarti, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dede, Y. E., & Sazkaya, M. (2018). The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul. *Journal of the Faculty of Economics Fakültesi Dergisi and Administrative Sciences*, 8(1), 55–82.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. 74–82.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Marianus, A. S. (2021). Pengaruh Sistem Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Industri Roti Maros Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Pena: Sains dan Ilmu Pendidikan*, 12(2), 43–44.
- Marwansyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Pulawan, I. M. (2020). Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Shade Collection Denpasar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 19(2), 143–153.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensai Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7774.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

- Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendi, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Witari, B., & Heryenzus, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 8(1).

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Pengukuran
Pengembangan Karir (X1) (Priansa, 2018)	1. Perencanaan Karir	1) Saya merasa memiliki tujuan karir yang jelas untuk masa depan. 2) Saya memiliki rencana karir yang jelas dan terstruktur untuk mencapai tujuan karir saya.	Skala Interval
	2. Pengembangan Karir Individu	1) Saya tidak aktif dalam mencari peluang pengembangan karir di dalam dan di luar organisasi. 2) Saya aktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya yang relevan dengan perkembangan karir saya.	
	3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM	1) Departemen SDM memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan karir karyawan. 2) Saya merasa bahwa tidak ada program-program pengembangan yang baik dan didukung oleh perusahaan untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka.	
	4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja	1) Saya melihat umpan balik terhadap kinerja sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perbaikan. 2) Saya menghargai umpan balik yang saya terima dan menggunakan informasi tersebut untuk meningkatkan kinerja saya.	

Lingkungan Kerja (X2) (Afandi, 2018)	1. Lampu penerangan di tempat kerja	1) Pencahayaannya di tempat kerja sangat memadai untuk menunjang kenyamanan dan produktivitas saya. 2) Saya tidak merasa bahwa lampu penerangan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja saya.	Skala Interval
	2. Keberadaan jendela di tempat kerja	1) Jendela di tempat kerja memberikan pengaruh positif terhadap suasana dan kualitas lingkungan kerja. 2) Keberadaan jendela di tempat kerja memberikan akses cahaya alami dan pemandangan yang menyegarkan.	
	3. Tata warna lingkungan kerja	1) Saya berpendapat bahwa perubahan tata warna tidak dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja. 2) Warna yang dipilih di tempat kerja menciptakan suasana yang menenangkan dan membantu meningkatkan konsentrasi saya.	
	4. Dekorasi atau penghiasan di tempat kerja	1) Dekorasi atau penghiasan di tempat kerja memberikan sentuhan personal dan kreativitas pada ruangan. 2) Tata warna yang dipilih di tempat kerja menciptakan suasana yang menenangkan dan membantu meningkatkan konsentrasi saya.	
	5. Penggunaan bunyi musik di lingkungan kerja	1) Saya merasa bahwa penggunaan bunyi musik di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. 2) Penggunaan bunyi musik di lingkungan kerja membantu menciptakan suasana yang lebih santai dan menyenangkan.	
	6. Suhu udara di tempat kerja	1) Suhu udara di tempat kerja sesuai dengan preferensi kenyamanan saya. 2) Kondisi suhu udara di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan dan fokus saya dalam melakukan tugas.	
	7. Tingkat kelembaban udara di tempat kerja	1) Kelembaban udara di tempat kerja berkontribusi pada kesehatan dan kenyamanan saya. 2) Kelembaban udara di tempat kerja tidak terlalu tinggi atau rendah sehingga tidak mengganggu kesehatan dan kenyamanan saya.	
Motivasi (X3) (Afandi, 2018)	1. Balas jasa	1) Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sebanding dengan kontribusi kerja saya di dalam organisasi. 2) Perusahaan memberikan imbalan yang adil sesuai dengan kinerja dan pencapaian saya.	Skala Interval
	2. Kondisi kerja	1) Kondisi kerja saat ini mempengaruhi tingkat kenyamanan saya dalam menjalankan tugas sehari-hari. 2) Kondisi kerja di perusahaan saya tidak membuat saya merasa nyaman dan aman.	

	3) Fasilitas kerja	1) Fasilitas kerja yang disediakan mendukung produktivitas dan kenyamanan saya. 2) Fasilitas kerja di perusahaan saya cukup lengkap dan memadai.	
	4) Prestasi kerja	1) Saya merasa pencapaian prestasi kerja saya sesuai dengan harapan organisasi. 2) Saya merasa tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	
	5) Pengakuan dari atasan	1) Pengakuan dari atasan berpengaruh pada motivasi saya untuk memberikan kinerja terbaik. 2) Atasan saya menghargai pencapaian dan usaha yang saya lakukan di tempat kerja.	
	6) Pekerjaan itu sendiri	1) Pekerjaan saya memberikan tingkat kepuasan yang sesuai dengan harapan saya. 2) Pekerjaan saya tidak memberikan tantangan yang memotivasi saya untuk terus berkembang.	
Loyalitas Karyawan (Y) (Witari & Heryenzus, 2020)	1. Tetap bertahan dalam organisasi	1) Saya memiliki niat untuk tetap bekerja dalam organisasi ini dalam jangka waktu yang lama. 2) Saya berencana untuk tetap menjadi bagian dari organisasi ini dan terus berkontribusi pada pertumbuhannya.	Skala Interval
	2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	1) Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek. 2) Saya fleksibel dalam hal waktu kerja dan siap untuk bekerja lembur demi menyelesaikan tugas-tugas yang mendesak.	
	3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan	1) Saya menganggap menjaga kerahasiaan informasi bisnis perusahaan sebagai tanggung jawab utama. 2) Saya bertekad untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan demi kepentingan bersama dan keberlangsungan bisnis.	
	4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum	1) Saya tidak merasa bertanggung jawab untuk mempromosikan citra positif perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum. 2) Saya aktif dalam mempromosikan citra dan reputasi perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.	
	5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat	1) Saya patuh terhadap peraturan perusahaan tanpa perlu adanya pengawasan yang ketat. 2) Saya bertanggung jawab untuk menaati aturan perusahaan demi menjaga disiplin dan integritas organisasi.	
	6. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi	1) Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi keberhasilan organisasi.	

kepentingan organisasi	2) Saya siap untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan	1) Saya aktif dalam menawarkan saran-saran untuk perbaikan dalam lingkungan kerja. 2) Saya terbuka untuk menerima saran dan memberikan masukan untuk perbaikan demi kemajuan organisasi.
8. Bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya	1) Saya senang bekerja sama dan memberikan bantuan kepada rekan kerja sesama. 2) Saya senang untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan memberikan bantuan atau dukungan saat diperlukan.