

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang

Diva Adela *)

Rois Arifin **)

Afi Rachmat Slamet *)**

Email : diivaadl16@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze whether there is an influence of career development, work motivation, and job satisfaction on employee loyalty of PT Magnum Attack Indonesia, with a focus on the production employees of PT Magnum Attack Indonesia. The method used is quantitative with a survey approach, distributing questionnaires to 87 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 27 to identify the effect of independent variables on employee loyalty. The findings of this study are career development has a significant effect on employee loyalty, work motivation has a significant effect on employee loyalty and job satisfaction has a significant effect on employee loyalty.

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

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola peran serta hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan masyarakat, karyawan, dan perusahaan. Karena kunci kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu sebagai agen perubahan terus menerus (Hasibuan, 2019). Dalam perkembangan industri yang semakin pesat, sektor manufaktur memegang peranan strategis sebagai salah satu pilar utama dalam perekonomian nasional. Sektor ini tidak hanya menjadi penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah dari bahan mentah menjadi produk jadi, tetapi juga menjalankan peran penting dalam membuka peluang kerja, mendorong ekspor, meningkatkan pesaing industri domestik di pasar global. Perkembangan positif yang terlihat pada di sektor ini menunjukkan keberhasilan berbagai strategi inisiatif, termasuk peningkatan efisiensi produksi, diversifikasi produk, dan adopsi teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas produk. (Aprilliani M, 2023).

PT Magnum Attack Indonesia beroperasi di industri pakaian dan mampu memproduksi berbagai model pakaian dengan kapasitas produksi mencapai 25.000 potong per bulan. Dengan volume produksi yang besar ini, PT Magnum Attack Indonesia terus berupaya memenuhi permintaan pasar dengan menggunakan teknologi canggih dan tenaga profesional untuk mendukung proses produksi, sehingga PT Magnum Attack Indonesia dapat menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih cepat dari sebelumnya.

Pengembangan karir merupakan faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam mengembangkan karir, dengan ditawarkan dalam perpindahan posisi kerja kepada karyawan. Riset sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan menurut (Nugroho, 2020) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan persepsi seseorang tentang perilaku dan sikap yang berkaitan dengan kegiatan dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan sepanjang hidup.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Pardede, 2023) bahwa bisa dikatakan pemberian dorongan kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kesetiaan karyawan karena merupakan salah satu bentuk pemenuhan hak mereka.

(Rahayu, 2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang dialami oleh pekerja terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan, yang menjadi indikator keberhasilan organisasi. Bahwa dapat dikatakan kepuasan kerja adalah rasa bahagia dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya secara individu kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Loyalitas karyawan bisa dikatakan sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam memberikan tenaga dan juga pikiran pada sebagian waktunya demi mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat melemahkan loyalitas seorang karyawan antara lain berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti faktor emosional (Ma'aruf, 2020).

Pentingnya karyawan dalam mengembangkan karir dengan melakukan pengembangan dengan efektif, motivasi kerja yang efisien, dan mengikuti aturan perusahaan dalam melaksanakan tugas bisa dikatakan bentuk dalam kepuasan kerja.

Landasan Teori Dan Hipotesis

Loyalitas Karyawan

(Oktavia, 2022) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. (Sari & Susanto, 2023) mengungkapkan bahwa loyalitas bisa dikatakan sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam memberikan tenaga dan juga pikiran pada sebagian waktunya demi mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan Karir

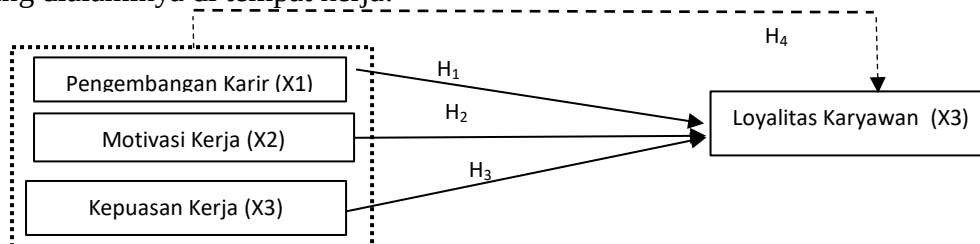
(Sinambela, 2019) Pengembangan Karir merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mempersiapkan individu dalam menapai kemajuan karier sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

(Marwanto & Hasyim, 2022) Motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu sebagai hasil dari inspirasi, simulasi, dan pengaruh eksternal, mendorongnya untuk bertindak secara sukarela dan penuh kesadaran.

Kepuasan Kerja

(Azis, 2022) Kepuasan Kerja adalah perasaan yang positif atau negatif yang disarankan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka kepuasan kerja menggambarkan pandangan seseorang tentang pekerjaan, ini mencerminkan pandangan optimis pegawai mengenai pekerjaan dan berbagai aspek yang dialaminya di tempat kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- Hipotesis 1 : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyaltis Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia.
- Hipotesis 2 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyaltis Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia.
- Hipotesis 3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyaltis Karyawan PT Magnum Attack Indonesia .
- Hipotesis 4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyaltis Karyawan PT Magnum Attack Indonesia.

Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif karena positivisme dan berfokus pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian menurut (Sugiyono, 2019). Riset ini dilakukan dari bulan November 2024 – Februari 2025. Populasi karyawan bagian produksi PT Magnum Attack Indonesia Kota Malang, dengan menghitung sampel menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan sebanyak 87 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Loyalitas Karyawan	Y.1	0,895	0,284	valid
	Y.2	0,910	0,284	valid
	Y.3	0,925	0,284	valid
	Y.4	0,890	0,284	valid
Pengembangan Karir	X1.1	0,890	0,284	valid
	X1.2	0,890	0,284	valid
	X1.3	0,889	0,284	valid
	X1.4	0,877	0,284	valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,929	0,284	valid
	X2.2	0,903	0,284	valid
	X2.3	0,905	0,284	valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,871	0,284	valid
	X3.2	0,910	0,284	valid
	X3.3	0,893	0,284	valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung > r tabel dapat dinyatakan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan *one-sample kolmogrov-smirnov test* dengan tingkat signifikansi > 0,05. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61061781
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.027
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.088
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.088
	99% Confidence Interval Lower Bound	.081
	Upper Bound	.096

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pada tabel 4.12 diatas hasil dari uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smienov* adalah 0,088 lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residual normal dan data terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Jika nilai VIF > 10 dan nilai toleransi kurang 0,1, hal itu diterima adanya Multikolinieritas. Sebaliknya, namun VIF < 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 berarti tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	.120	.675		.177	.860		
Pengembangan Karir	.440	.099	.411	4.432	.000	.205	4.880
Motivasi Kerja	.367	.129	.279	2.859	.000	.185	5.410
Kepuasan Kerja	.381	.150	.275	2.538	.000	.150	6.660

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dinyatakan bahwa nilai *Variance Inflation faktor* (VIF) adalah 4.880 untuk Variabel pengembangan karir (X1), 5.410 variabel motivasi kerja (X2), 6.660 variabel Kepuasan Kerja (X3). Nilai VIF masing-masing dari tiga variabel juga kurang dari 10, dan nilai tolerabilitas lebih besar dari 0,10. Dinyatakan bahwa multikoloneritas tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Kriteria dari uji ini adalah setiap variabel dianggap terbebas Uji Heteroskedastisitas jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1(Constant)	.181	.400		.452	.652	
Pengembangan Karir	.095	.059	.373	1.618	.110	
Motivasi Kerja	-.055	.076	-.175	-.722	.473	
Kepuasan Kerja	.029	.089	.087	.324	.747	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 5 diketahui hasil uji glejser menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat dinyatakan tidak akan terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda untuk menggambarkan hubungan antara beberapa variabel dan tujuannya adalah untuk menyelidiki efek langsung dari variabel independen terhadap hubungan tersebut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 120 + 0,440 X_1 + 0,367 X_2 + 0,381 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel loyalitas karyawan

e : konstanta, Y jika X₁=X₂=0

b : koefisien regresi linier berganda.

X₁ : Pengembangan Karir

X₂ : motivasi Kerja

X₃ : Kepuasan Kerja

Hasil Hipotesis Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Loyalitas Karyawan).

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301.759	3	433.920	161.437	.000 ^b
	Residual	223.092	83	2.688		
	Total	1524.851	86			

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pengujian secara simultan tabel ANOVA, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya lebih dari 0,05 dapat dikatakan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Uji t (parsial)

Untuk mengetahui apakah semua variabel mempengaruhi variabel secara parsial

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	.120	.675		.177	.860
Pengembangan Karir	.440	.099	.411	4.432	.000
Motivasi Kerja	.367	.129	.279	2.859	.000
Kepuasan Kerja	.381	.150	.275	2.538	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel. Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.848	1.639

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

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square*, maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 84,8%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) bahwa artinya pengembangan karir mampu membuat karyawan lebih efektif untuk mengembangkan karir, motivasi kerja mampu mengoptimalkan efisiensi ketenagakerjaan dan kepuasan kerja mampu menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaan yang ada pada aturan perusahaan sesuai dengan loyalitas karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu menurut (Anggraeni, 2024) bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, (Betty, Ahmad, & Ahmad, 2020) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (Fakhrezi et al., 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak besar pada kesetiaan karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Secara umum, dijelaskan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir dapat dikatakan relevan jika karyawan terus mencari peluang untuk mengembangkan diri dalam lingkungan yang baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut (Solihin, 2021), yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai motivasi kerja dapat berdampak besar pada loyalitas karyawan, sesuai dengan hasil uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa hasil uji t sangat baik terhadap loyalitas karyawan PT. Magnum Attack Indonesia.

Temuan ini mengonfirmasi hasil penelitian. (Aban, 2019) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hal ini dibuktikan dengan uji t satu sisi yang menunjukkan bahwa nilai t hitung bernilai positif dan signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Jika Kepuasan Kerja diterapkan secara optimal, maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan. Temuan ini menguatkan hasil penelitian. (Fakhrezi et al., 2024) bahwa loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Simpulan, Keterbatasan, Dan Saran

Simpulan

Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Indonesia.

Keterbatasan

PT Magnum Attack Indonesia adalah satu satunya digunakan dalam penelitian ini, pada penelitian ini tidak memisahkan antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Saran

PT Magnum Attack Indonesia untuk meningkatkan loyalitas karyawan harus diperhatikan dalam pengembangan karir dan variabel lainnya, sedangkan bagi peneliti selanjutnya bisa memisahkan jenis kelamin karyawan laki-laki/perempuan dan bisa dianalisis dengan terpisah yang menghasilkan suatu yang berbeda.

Referensi

- Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyakitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka, 14(2). 14-26.
- Anggraeni, et al. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Work Environment Terhadap Loyalitas Karyawan, 3(August), 31–46. <https://doi.org/10.32699/magna.v3i2.7891>
- Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan, 5(2).
- Betty, H., Ahmad, S., & Ahmad, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

- disiplin kerja UD, 4(2), 1872–1882.
- Loyalitas, T., Di, K., Tri, P. T., & Teknik, J. (2024). The influence of organizational commitment and job satisfaction on job loyalty at pt. tri jaya teknik karawang, 7, 2054–2067.
- Ma'aruf. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Nugroho. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Rahayu, et al. (2018). Gambaran lingkungan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan el royale hotel bandung. 3, 11–20. Nurleni,.
- Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 300–311. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2305>
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Bumi Aksara.
- 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. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11).

Diva Adela *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma