

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi pada Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Binawidya Pekanbaru

Nayya Aprillia, Fitri Ayu Nofirda, Fitrien Ayuda
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304259@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di Kantor Camat Binawidya Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai dengan seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai kantor camat. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Namun demikian, berdasarkan hasil uji simultan, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor individual dan organisasional. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan Kantor Camat, loyalitas pegawai lebih dipengaruhi oleh kejelasan pengembangan karir dan kekuatan budaya organisasi, dibandingkan dengan kepuasan kerja yang bersifat individual.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Loyalitas Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset strategis dalam organisasi yang berpengaruh untuk mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Upaya pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pengetahuan, pendidikan, dan keterampilan, tetapi juga mencakup pembentukan disiplin kerja serta sikap mental yang positif. Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terjadi perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia (Lumiu et al., 2019).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, terciptanya loyalitas pegawai menjadi salah satu aspek manajerial yang paling krusial bagi organisasi. Loyalitas merupakan bentuk komitmen yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, serta kesetiaan terhadap visi dan misi organisasi (Ariyanti et al., 2025). Pada hakikatnya, terdapat hubungan erat antara karyawan dengan organisasi

tempat bekerja sehingga keduanya saling berkaitan dan sulit untuk dipisahkan. Loyalitas terhadap perusahaan dapat dimaknai sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar, serta komitmen untuk terus berkontribusi meskipun menghadapi berbagai hambatan (Yulita et al., 2024). Bentuk loyalitas seperti ini tidak sekadar mencerminkan komitmen individu, melainkan juga menjadi modal penting bagi organisasi dalam meraih tujuan jangka panjangnya.

Fenomena loyalitas pegawai di lingkungan instansi pemerintahan, khususnya pada tingkat kecamatan, kerap kali menjadi perhatian karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan publik kepada masyarakat. Kantor camat sebagai lembaga pemerintahan yang berada di garis depan pelayanan publik memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan administrasi kewilayahan dan mengimplementasikan kebijakan dari pemerintah kota maupun kabupaten. Oleh karena itu, keberadaan pegawai yang loyal dan berdedikasi tinggi menjadi kunci dalam menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan birokrasi yang bersih, efektif, serta efisien. Loyalitas pegawai tidak hanya diukur dari lamanya masa kerja, tetapi juga tercermin dalam komitmen mereka untuk memahami tugas, mematuhi aturan, serta memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas maupun beban kerja yang tinggi.

Namun, sebagaimana yang terjadi di banyak instansi pemerintah lainnya, tantangan dalam mempertahankan loyalitas pegawai juga dirasakan di Kantor Camat Binawidya. Kantor Camat Binawidya merupakan salah satu kecamatan yang ada di wilayah Kota Pekanbaru. Pada tahun 2020 Pemerintah Kota Pekanbaru mengeluarkan Perda No. 2 Tahun 2020, tentang Penataan Kecamatan. Wilayah Kecamatan Tampan mengalami pemekaran kembali menjadi 2 kecamatan yaitu Kecamatan Binawidya sebagai kecamatan induk yang berkedudukan di Kelurahan Simpang Baru dan Kecamatan Tuah Madani. Kecamatan Binawidya setelah mengalami pemekaran memiliki luas wilayah 36,59 km² yang terdiri dari 5 (lima) kelurahan, 49 rukun warga (RW), dan 215 rukun tetangga (RT).

Beberapa fenomena di lapangan menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya loyalitas, misalnya masih ditemukannya pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja, kurang proaktif dalam memberikan pelayanan, atau enggan menerima tugas tambahan karena merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sepadan. Contoh nyata terlihat dalam situasi meningkatnya volume pelayanan administrasi kependudukan pada awal tahun, di mana sebagian pegawai menunjukkan dedikasi tinggi dengan tetap melayani masyarakat hingga melewati jam kerja. Akan tetapi, terdapat pula pegawai yang memilih pulang tepat waktu meskipun antrean masyarakat masih panjang, sehingga menimbulkan kesenjangan kualitas pelayanan.

Kantor Camat Binawidya Kota Pekanbaru masih memiliki kendala dalam hal sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan

organisasi. Berdasarkan fenomena kepuasan kerja yang terjadi di Kantor Camat Binawidya Kota Pekanbaru ditemukan pegawai di kantor camat masih menunjukkan beberapa permasalahan, khususnya terkait tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas administrasi dan pelayanan. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian jam kehadiran dengan aturan yang berlaku. Meskipun jam kerja dimulai pukul 07.30, masih terdapat pegawai yang datang pukul 08.30 bahkan pukul 09.00. Tidak jarang pula ada pegawai yang hanya sekadar melakukan absensi, kemudian meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi seperti makan atau minum di warung, padahal masyarakat sudah banyak yang menunggu pelayanan. Ketidakhadiran ini menunjukkan adanya indikasi lemahnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Tidak hanya itu, juga ditemukan tumpang tindih pekerjaan, di mana satu pegawai harus merangkap tugas yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang, sedangkan pegawai lain memiliki beban kerja yang ringan. Misalnya, pada bagian pelayanan administrasi kependudukan terdapat pegawai yang harus merangkap beberapa tugas sekaligus, sementara itu, pada bagian lain terdapat pegawai yang memiliki beban kerja relatif ringan. Pegawai dengan beban kerja ringan justru merasa lebih puas karena pekerjaannya tidak terlalu menekan dan dapat diselesaikan dengan mudah. Bahkan, ada sebagian pegawai yang merasa puas karena beban kerjanya sangat sedikit, mereka hanya perlu hadir di kantor tanpa tekanan kerja yang berarti, namun tetap menerima gaji secara rutin. Ketimpangan seperti ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja secara keseluruhan di kantor camat, karena muncul rasa ketidakadilan dan kecemburuan di antara sesama pegawai.

Fenomena terkait dengan pengembangan karir di Kantor Camat Binawidya, masih terdapat persepsi kalangan pegawai bahwa peluang promosi jabatan sangat terbatas dan lebih ditentukan oleh kedekatan personal dan golongan daripada prestasi kerja. Selain itu, program pelatihan dan peningkatan kompetensi pegawai belum berjalan secara merata, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam kemampuan serta menurunkan kesenjangan dalam kemampuan serta menurunkan harapan pegawai terhadap masa depan karier. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan pegawai, terutama apabila pencapaian kerja yang telah dilakukan tidak seimbang dengan bentuk penghargaan yang diterima. Ketidakpuasan tersebut berisiko menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya loyalitas pegawai. Apabila hal ini terus dibiarkan, maka akan memberikan dampak merugikan bagi kinerja instansi secara menyeluruh. Oleh karena itu, pentingnya peran organisasi dalam menyusun strategi pengembangan karier yang adil dan berbasis kompetensi untuk setiap golongan pegawai.

Fenomena terkait dengan budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Binawidya belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, kerja sama, dan saling menghargai. Budaya organisasi yang ideal seharusnya menekankan kedisiplinan, kerjasama, kejujuran, dan tanggung jawab. Namun dalam praktiknya, masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja, ketentuan seragam, maupun tata tertib kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari pegawai.

Budaya organisasi yang tidak menumbuhkan rasa kebersamaan turut memengaruhi tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, serta kurangnya solidaritas antar rekan kerja yang menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Budaya organisasi tersebut membuat pegawai merasa tidak nyaman dan tidak memiliki rasa terhadap tempat kerjanya, sehingga loyalitas pun cenderung melemah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi memiliki peranan signifikan dalam membentuk loyalitas pegawai. Apabila ketiga aspek tersebut dikelola dengan baik, maka loyalitas pegawai akan meningkat dan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik. Hal ini karena pegawai yang mendapatkan kepastian karir, bekerja dalam lingkungan organisasi yang sehat, serta merasa pekerjaannya bermakna akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap instansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, merasa puas dengan pekerjaannya, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier, serta bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya positif dan mendukung, maka tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan akan meningkat. Dengan kata lain, kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal pada organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan, loyalitas pegawai menjadi faktor penting bagi keberlangsungan pelayanan publik. Namun, kenyataannya loyalitas pegawai masih dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Kepuasan kerja pegawai juga belum optimal karena adanya ketimpangan beban kerja. Selain itu, pengembangan karir yang belum merata di antara pegawai (Ariyanti et al., 2025). Beberapa pegawai merasa kesempatan untuk naik jabatan atau mengikuti pelatihan masih terbatas, sehingga motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi berkurang. Disisi lain, budaya organisasi di lingkungan kantor camat belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai profesionalisme dan kerja sama tim. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan menurunkan semangat kerja kolektif. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya loyalitas pegawai, yang terlihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi (Pahrijal et al., 2025).

Berdasarkan fenomena permasalahan loyalitas pegawai di Kantor Camat Binawidya bahwa semua itu tidak terlepas dari pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Maka, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor ini memengaruhi loyalitas pegawai sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Maka, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi pada Loyalitas Pegawai di Kantor Camat Binawidya Pekanbaru".

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Giovanni & Ie (2022) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan positif dari penilaian seseorang terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja yang mereka rasakan. Sedangkan menurut Nahdiah et al. (2024) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki seorang karyawan yang muncul dalam kegiatan pekerjaan yang dilakukannya apakah merasa puas atau tidak dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan positif yang muncul ketika karyawan menilai bahwa pekerjaannya sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadinya.

Pengembangan Karir

Amelia & Anismadiyah (2025) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan yang berlangsung seumur hidup dan berperan dalam proses penemuan, peneguhan, pencapaian, serta keberhasilan karir individu. Di sisi lain, Razmayanti & Kusuma (2024) menyatakan pengembangan karir merupakan upaya peningkatan diri yang dilakukan individu untuk mewujudkan rencana karirnya, sekaligus merupakan proses yang difasilitasi oleh bagian sumber daya manusia guna menyesuaikan rencana karir karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir merupakan proses penting yang tidak hanya mendukung pencapaian tujuan individu, tetapi juga kebutuhan organisasi.

Budaya Organisasi

Daslim (2023) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang dijadikan pedoman oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas serta membentuk perilaku mereka di dalam lingkungan organisasi. Budaya ini membentuk identitas bersama yang menumbuhkan energi positif serta rasa bangga kolektif dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan organisasi (Oktarini et al., 2025). Secara garis besar, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang berkembang dan dianut oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku, berinteraksi, dan menjalankan aktivitas kerja, baik secara sadar maupun tidak sadar.

Loyalitas Pegawai

Kristin & Umi (2021) dijelaskan bahwa loyalitas pegawai dapat dipahami sebagai kesediaan individu untuk menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Hasil pemikiran oleh Ammin & Rosento (2025) menunjukkan loyalitas pegawai dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang menumbuhkan keterikatan antara individu dengan perusahaan. Dapat disimpulkan loyalitas pegawai merupakan wujud kesetiaan, keterikatan emosional, dan tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi pada loyalitas pegawai di kantor Camat Binawidya Pekanbaru dengan waktu penelitian yang dimulai sejak September 2025 s.d. Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Binawidya Kota Pekanbaru yang berjumlah 52 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji hipotesis melalui Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Kepuasan Kerja	P1.1	0.631	0.273	0.000	Valid
	P1.2	0.764		0.000	
	P2.1	0.788		0.000	
	P2.2	0.722		0.000	
	P2.3	0.784		0.000	
	P3.1	0.636		0.000	
	P3.2	0.748		0.000	
	P4.1	0.687		0.000	
	P4.2	0.667		0.000	
	P5.1	0.467		0.000	
	P5.2	0.487		0.000	
	P5.3	0.573		0.000	
Pengembangan Karir	P6.1	0.665	0.273	0.000	Valid
	P6.2	0.740		0.000	
	P6.3	0.694		0.000	
	P7.1	0.875		0.000	
	P7.2	0.601		0.000	
	P7.3	0.554		0.000	
	P8.1	0.500		0.000	
	P8.2	0.474		0.000	
	P9.1	0.310		0.025	
	P9.2	0.503		0.000	
	P10.1	0.546		0.000	
	P10.2	0.495		0.000	
	P10.3	0.529		0.000	
Budaya Organisasi	P11.1	0.586	0.273	0.000	Valid
	P11.2	0.534		0.000	
	P12.1	0.499		0.000	
	P12.2	0.678		0.000	
	P13.1	0.450		0.001	
	P13.2	0.490		0.000	
	P14.1	0.608		0.000	
	P14.2	0.567		0.000	
	P15.1	0.524		0.000	
	P15.2	0.308		0.026	
	P16.1	0.465		0.001	
	P16.2	0.447		0.001	

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Loyalitas Pegawai	P16.3	0.677	0.273	0.000	Valid
	P17.1	0.867		0.000	
	P17.2	0.780		0.000	
	P17.3	0.673		0.000	
	P18.1	0.502		0.000	
	P18.2	0.649		0.000	
	P18.3	0.654		0.000	
	P19.1	0.549		0.000	
	P19.2	0.365		0.008	
	P20.1	0.627		0.000	
	P20.2	0.608		0.000	

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X1), pengembangan karir (X2), budaya organisasi (X3), serta loyalitas pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,273 pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.916	0.6	12	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.912	0.6	13	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.879	0.6	13	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0.918	0.6	10	Reliabel

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,916, pengembangan karir (X2) sebesar 0,912, budaya organisasi (X3) sebesar 0,879, dan loyalitas pegawai (Y) sebesar 0,918. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41008678
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.116
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3 pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,065 dengan statistik uji sebesar 0,119. Nilai signifikansi yang melebihi batas 0,05 menunjukkan bahwa residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal, sehingga persyaratan asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,260	3,845	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Pengembangan Karir (X2)	0,483	2,070	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Budaya Organisasi (X3)	0,423	2,366	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance untuk variabel kepuasan kerja (0,260), pengembangan karir (0,483), dan budaya organisasi (0,423) berada di atas 0,10. Sejalan dengan itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel tersebut (masing-masing 3,845; 2,070; dan 2,366) berada jauh di bawah angka 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kepuasan Kerja (X1)	0,711
Pengembangan Karir (X2)	0,419
Budaya Organisasi (X3)	0,338

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan, variabel kepuasan kerja diketahui nilai signifikansi $0,711 > 0,05$. Variabel pengembangan karir diketahui nilai signifikansi $0,419 > 0,05$. Variabel budaya organisasi diketahui nilai signifikansi $0,338 > 0,05$. Variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari ($>0,05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.411	4.383		1.234	.223
	Kepuasan Kerja	.105	.158	.130	.663	.510
	Pengembangan Karir	.252	.114	.318	2.217	.031
	Budaya Organisasi	.389	.149	.402	2.622	.012

Sumber: hasil output *IBM SPSS Statistics versi 25.0*

Sumber : *Olahan Data Peneliti, 2026*

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 5,411 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen 5,411.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif (+) diartikan bahwa variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar 0,105.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif (+) diartikan bahwa variabel pengembangan karir meningkat maka variabel loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar 0,252.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif (+) diartikan bahwa variabel budaya organisasi meningkat maka variabel loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar 0,389.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,510	Ho diterima Ha ditolak
Pengembangan Karir	0,031	Ho ditolak Ha diterima
Budaya Organisasi	0,012	Ho ditolak Ha diterima

Sumber : *Olahan Data Peneliti, 2026*

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output, dapat dianalisis pengujian hipotesis sebagai berikut.

- 1) Hipotesis H1, hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,510 > 0,05$ artinya Ho diterima Ha ditolak yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.
- 2) Hipotesis H2, hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ artinya Ho ditolak Ha diterima yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.
- 3) Hipotesis H3, hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ artinya Ho ditolak Ha diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai..

Uji Simultan F

Tabel 8 Hasil Uji Silmutan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.860	3	216.287	17.505	.000 ^b
	Residual	593.063	48	12.355		
	Total	1241.923	51			

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Jika $F_{hitung} > \text{nilai statistik } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < \text{nilai statistik } F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil menunjukkan bahwa $F_{hitung} 17,505 > F_{tabel} 2,798$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Artinya semua variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan cocok guna melihat pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.723 ^a	.522	.493	3.515

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

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Nilai R sebesar 0,723 artinya korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 7,23%. Hal ini menunjukkan bahwa 7,23% variasi variabel independen yang dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,493 maka sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 49,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 49,3\% = 50,7\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi pada loyalitas pegawai di Kantor Camat Bianwidya Pekanbaru dengan sampel 52 orang adalah sebagai berikut. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,510 > 0,05$ artinya H_0 diterima H_a ditolak yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif (+) 0,105 diartikan bahwa variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel loyalitas pegawai juga akan meningkat. Pengembangan karir memiliki nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif (+) 0,252 diartikan bahwa variabel pengembangan karir meningkat maka variabel loyalitas pegawai juga akan meningkat. Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa

budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif (+) 0,389 diartikan bahwa variabel budaya organisasi meningkat maka variabel loyalitas pegawai juga akan meningkat. Secara simultan, menyatakan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Kantor Camat Binawidya Pekanbaru.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan loyalitas pegawai agar dapat memajukan instansi ke arah yang lebih baik pada masa yang akan datang. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik, hanya beberapa orang saja yang masih menyatakan belum puas bekerja, apalagi terkait dengan aturan kerja yang ditetapkan perusahaan dalam hal waktu bekerja. Dalam kaitannya dengan pengembangan karir, menjadi hal yang harus diperhatikan agar menyediakan informasi yang transparan mengenai kenaikan jabatan. Saat karyawan merasa jenjang karir di tempat ia bekerja cukup menarik maka ia akan berusaha maksimal untuk mendapat posisi yang lebih baik lagi. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, agar mendorong pegawai untuk memiliki integritas dan terus belajar serta bekerja dengan lebih baik. Untuk mencapai loyalitas yang optimal maka seluruh pihak yang terlibat harus bersungguh-sungguh dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ammin, M., & Rosento, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja pada PT Bahtera Dira Adiguna Jakarta Pusat. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(7), 127–137. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14958240>
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 524–532. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1085>
- Daslim, C., Syawaluddin, Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.887>
- 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.
- Kristin, J., & Umi, K. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93–100. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z&J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 7(1), 14–19.
- Oktarini, R., Fitria, J. R., & Rahman, A. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank BTN (PERSERO) Kantor Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(2), 281–293. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i2.4027>

- Putri, A. A., Muntahanah, S., & Sumantri, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Panca Karya Sentosa Cilacap. *Prosiding Seminar Nasional*, 41–52.
- Yulita, Sari Dewi, R., Agharid Zahra, F., & Widjojo, J. (2024). Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja: Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Masarin: Jurnal Manajemen Pemasaran Internasional*, 2(2), 1–8.