PENGARUH PENGHARGAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI BAWASLU RIAU

Rizan Isparizal, Wan Laura Hardilawati, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304249@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di BAWASLU Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di BAWASLU Riau.

Kata Kunci: Penghargaan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Riau merupakan lembaga negara yang bersifat mandiri dan independen yang bertugas mengawasi seluruh tahapan penyelenggaraan pemilihan umum agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta prinsip demokrasi yang jujur dan adil. Selain fungsi pengawasan, BAWASLU juga memiliki kewenangan dalam pencegahan dan penindakan pelanggaran pemilu serta penyelesaian sengketa proses pemilu guna menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap demokrasi (Firdaus & Anam, 2020). Dalam menjalankan tugas tersebut, BAWASLU membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki loyalitas tinggi agar seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan secara optimal.

Seiring dengan perkembangan birokrasi dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen, rasa memiliki, tanggung jawab, serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi terbaik secara berkelanjutan (Angraini & Izzati, 2025). Tingkat loyalitas yang baik dapat membantu organisasi menjaga stabilitas kinerja, meningkatkan disiplin kerja, serta mengurangi kecenderungan perpindahan kerja (Wijayanti, 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal dan survei terhadap 20 karyawan BAWASLU Riau, tingkat loyalitas karyawan secara umum berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Namun, indikator keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka

panjang memperoleh nilai paling rendah yaitu sebesar 3,8. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik, komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang belum sepenuhnya terbentuk secara kuat sehingga perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah penghargaan. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Atsram & Manan, 2023). Berdasarkan hasil observasi, penghargaan di BAWASLU Riau lebih banyak diberikan dalam bentuk pengakuan, apresiasi formal, serta kepercayaan melalui penugasan strategis. Penelitian Chandra et al. (2024) dan Sari dan Susanto (2023) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain penghargaan, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan potensi karyawan melalui pelatihan, promosi, serta berbagai program pengembangan lainnya (Haryoto et al., 2023). Di BAWASLU Riau, pengembangan karir telah dilakukan melalui pelatihan dan bimbingan teknis, namun kesempatan promosi jabatan masih relatif terbatas karena bergantung pada struktur organisasi dan regulasi yang berlaku. Penelitian Rosada dan Febriana (2021) serta Radian dan Siagian (2025) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan (Zirinita & Wajdi, 2024). Berdasarkan hasil observasi, kepuasan kerja karyawan BAWASLU Riau tergolong cukup baik karena didukung lingkungan kerja yang profesional dan hubungan kerja yang kondusif, namun belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan kompensasi finansial dan jenjang karir yang jelas. Penelitian Wardana et al. (2024) dan Ritonga (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Loyalitas mencerminkan komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam bekerja, serta kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Pekei dan Setiawan (2022), loyalitas karyawan merupakan hubungan psikologis yang kuat antara karyawan dan organisasi yang ditandai dengan dedikasi, tanggung jawab, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sementara itu, Angraini dan Izzati (2025) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap positif yang ditunjukkan melalui komitmen terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja.

Penghargaan

Penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam organisasi. Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi, kontribusi, dan pencapaian kerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Silaswara et al. (2021), penghargaan adalah pemberian atau hadiah yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang baik dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang berperan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan guna mendukung perkembangan karir serta pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, rotasi kerja, maupun kesempatan promosi jabatan. Menurut Panjaitan et al. (2025), pengembangan karir merupakan rangkaian aktivitas yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyediaan peluang pembelajaran, peningkatan kompetensi, serta dukungan organisasi terhadap pencapaian jenjang karir yang lebih tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun penghargaan yang diterima. Menurut Astuti et al. (2025), kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap berbagai komponen pekerjaan yang berdampak pada keterikatan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Nurhasanah et al. (2025) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif karyawan terhadap keseimbangan antara kebutuhan, harapan, dan pengalaman kerja yang memengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Riau. Waktu penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada bulan Februari 2026 sampai dengan Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAWASLU Riau yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form dengan skala Likert. Analisis data yang digunakan meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh penghargaan,

pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di BAWASLU Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Penghargaan	60	30	45	75	60.22	8.304	68.952
Pengembangan Karir	60	37	38	75	60.02	8.758	76.695
Kepuasan Kerja	60	32	28	60	47.92	7.529	56.686
Loyalitas Karyawan	60	40	35	75	61.18	7.890	62.254
Valid N (listwise)	60						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

1. Variabel penghargaan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 45, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 60,17 dan nilai standar deviasi sebesar 8,381. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata sehingga dapat diartikan bahwa data variabel penghargaan memiliki penyebaran yang relatif merata dan tidak terlalu bervariasi antar responden.
2. Variabel pengembangan karir memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 35, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 59,50 dan nilai standar deviasi sebesar 9,177. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi masih lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata, sehingga penyebaran data pada variabel pengembangan karir cenderung merata meskipun tingkat variasinya sedikit lebih tinggi dibanding variabel penghargaan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 35, nilai maksimum sebesar 60, nilai mean sebesar 48,454 dan nilai standar deviasi sebesar 9,177. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga data pada variabel kepuasan kerja juga dapat dikatakan cukup merata dengan variasi jawaban responden yang tidak terlalu besar.
4. Variabel loyalitas karyawan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 42, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 61,85 dan nilai standar deviasi sebesar 7,221. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga penyebaran data variabel loyalitas karyawan tergolong merata dan konsisten antar responden.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator Penghargaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,745	0,254	Valid
Pernyataan X1.2	0,627	0,254	Valid
Pernyataan X1.3	0,790	0,254	Valid
Pernyataan X1.4	0,711	0,254	Valid

Pernyataan X1.5	0,717	0,254	Valid
Pernyataan X1.6	0,612	0,254	Valid
Pernyataan X1.7	0,756	0,254	Valid
Pernyataan X1.8	0,701	0,254	Valid
Pernyataan X1.9	0,833	0,254	Valid
Pernyataan X1.10	0,770	0,254	Valid
Pernyataan X1.11	0,826	0,254	Valid
Pernyataan X1.12	0,734	0,254	Valid
Pernyataan X1.13	0,746	0,254	Valid
Pernyataan X1.14	0,786	0,254	Valid
Pernyataan X1.15	0,642	0,254	Valid
Pengembangan Karir			
Pernyataan X2.1	0,740	0,254	Valid
Pernyataan X2.2	0,773	0,254	Valid
Pernyataan X2.3	0,791	0,254	Valid
Pernyataan X2.4	0,780	0,254	Valid
Pernyataan X2.5	0,806	0,254	Valid
Pernyataan X2.6	0,827	0,254	Valid
Pernyataan X2.7	0,828	0,254	Valid
Pernyataan X2.8	0,786	0,254	Valid
Pernyataan X2.9	0,874	0,254	Valid
Pernyataan X2.10	0,851	0,254	Valid
Pernyataan X2.11	0,844	0,254	Valid
Pernyataan X2.12	0,846	0,254	Valid
Pernyataan X2.13	0,864	0,254	Valid
Pernyataan X2.14	0,657	0,254	Valid
Pernyataan X2.15	0,903	0,254	Valid
Kepuasan Kerja			
Pernyataan X3.1	0,801	0,254	Valid
Pernyataan X3.2	0,803	0,254	Valid
Pernyataan X3.3	0,718	0,254	Valid
Pernyataan X3.4	0,849	0,254	Valid
Pernyataan X3.5	0,756	0,254	Valid
Pernyataan X3.6	0,738	0,254	Valid
Pernyataan X3.7	0,819	0,254	Valid
Pernyataan X3.8	0,787	0,254	Valid
Pernyataan X3.9	0,841	0,254	Valid
Pernyataan X3.10	0,838	0,254	Valid
Pernyataan X3.11	0,828	0,254	Valid
Pernyataan X3.12	0,625	0,254	Valid
Loyalitas Karyawan			
Pernyataan Y.1	0,606	0,254	Valid
Pernyataan Y.2	0,596	0,254	Valid
Pernyataan Y.3	0,584	0,254	Valid
Pernyataan Y.4	0,694	0,254	Valid
Pernyataan Y.5	0,655	0,254	Valid
Pernyataan Y.6	0,774	0,254	Valid
Pernyataan Y.7	0,741	0,254	Valid
Pernyataan Y.8	0,613	0,254	Valid
Pernyataan Y.9	0,557	0,254	Valid
Pernyataan Y.10	0,685	0,254	Valid
Pernyataan Y.11	0,635	0,254	Valid
Pernyataan Y.12	0,716	0,254	Valid
Pernyataan Y.13	0,844	0,254	Valid
Pernyataan Y.14	0,694	0,254	Valid
Pernyataan Y.15	0,627	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel menghasilkan nilai koefisien korelasi r hitung > r tabel (0,254). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari variabel penghargaan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan dengan total 57 pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Penghargaan	0,938	Reliabel
Pengembangan Karir	0,962	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,943	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,907	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari masing-masing variabel penghargaan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.35774463
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.571

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumbar: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,571 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance pada variabel penghargaan sebesar 0,265 dengan VIF 3,133, variabel pengembangan karir sebesar 0,260 dengan VIF 2,979, serta variabel kepuasan kerja sebesar 0,160 dengan VIF 2,988. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.773	3.021		1.911	.061
	Penghargaan	-.152	.083	-.408	-1.820	.074
	Pengembangan Karir	.037	.075	.108	.490	.626
	Kepuasan Kerja	.090	.086	-.218	1.051	.298

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel penghargaan sebesar 0,074, variabel pengembangan karir sebesar 0,062, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,298, di mana seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel residual memiliki varians yang konstan dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.557	4.375		4.241	.000
Penghargaan	.247	.123	.283	2.008	.049
Pengembangan Karir	.222	.110	.278	2.025	.048
Kepuasan Kerja	.316	.139	.311	2.256	.028

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

a. Variabel penghargaan memiliki koefisien regresi sebesar 0,247. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel penghargaan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,247 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
b. Variabel pengembangan karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,222. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel pengembangan karir akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,222 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
c. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,316. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,316 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted F	Std. Error of the Estimate

1	.803[a]	.645	.625	4.473

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

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada model summary, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,645 dan Adjusted R Square sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi loyalitas karyawan sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.557	4.375		4.241	.000
Penghargaan	.247	.123	.283	2.008	.049
Pengembangan Karir	.222	.110	.278	2.025	.048
Kepuasan Kerja	.315	.139	.311	2.256	.028

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

a. Variabel penghargaan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,008 dengan nilai signifikansi 0,049. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,049 < 0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
b. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,025 dengan nilai signifikansi 0,048. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,048 < 0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
c. Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,256 dengan nilai signifikansi 0,028. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di BAWASLU Riau. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan yang diberikan organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa program pengembangan karir yang ada belum mampu meningkatkan loyalitas karyawan secara optimal karena masih terbatasnya kesempatan promosi jabatan dalam organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap organisasi. Selain itu, penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di BAWASLU Riau, sehingga peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai melalui pemberian penghargaan yang tepat, pengembangan karir yang lebih efektif, serta terciptanya kepuasan kerja yang baik dalam lingkungan organisasi.

SARAN

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: BAWASLU Riau diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan memberikan penghargaan yang lebih optimal sesuai dengan kontribusi karyawan, memperbaiki sistem pengembangan karir agar lebih jelas dan terarah, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kebutuhan karyawan. Dengan adanya penghargaan yang tepat, kesempatan pengembangan karir yang lebih baik, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensi.

DAFTAR PUSTAKA

Angraini, N., & Anugerah Izzati, U. (2025). Loyalitas Karyawan Dalam Berbagai Setting Organisasi: Literature Review. Jurnal Psychomutiara, 8(1).

Zirinita, A.A & Wajdi, M.F, (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis, 13(3), 1981–1997.

Atsram, H., & Abdul Manan, A. (2023). Efektivitas Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Delima Makmur Aceh Singkil. In Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera) (Vol. 3, Issue 1).

Chandra, A., Rastitiati, N. K. J., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Xyz Hotel Bali Uluwatu. Journal Of Hospitality Accommodation Management (Jham), 3(1), 1–10.

Febianti, V., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Puji Sarana Jaya. Sinergi: Jurnal Riset Ilmiah, 2(3), 1282-1295.

Egyansyah, F.F, Darmawan, A., & Purwidianti, W. (2022). The Effect Of Compensation, Work Environment, And Career Development On Employee Loyalty (Study On Bank Jateng Syariah Employees). Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal, 6.

Fiorella, K. S., Sustiyatik, E., & Eferyn, K. (2025). The Influence Of Rewards And Job Training On Employee Loyalty (Case Study At Pt. Limas Mulya Sentosa Kediri). Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan, 15(2), 362–373.

Firdaus, S. U. T., & Anam, S. (2020). Peran Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Pamekasan Dalam Menangani Pelanggaran Pemilu 2019. Reformasi, 10(2), 164–177.

Hadiwibawa, D., & Avananda, R. O. A. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (Jam-Ekis), 7(2).

Hakim, S. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Di Pln Up3 Muaro Bungo. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu, 12(02).

Fihani, H.A & Noviana, N.A.H, (2025). The Analysis Of Employee Loyalty At The Muslimat General Hospital In Ponorogo Regency. Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research, 5(1), 180–198.

Haryoto, C., Yusuf, M., Husainah, N., & Hasanah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (J. Mardian, Ed.). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

Jaya, A. A., Fahlevi, R., & Basaria, D. (2024). Acceleration Of Empowerment And Improvement Of Competence In The Production System To Overcome Economic Problems In Indonesia Pengaruh Reward Dan Recognition Terhadap Employee Engagement Karyawan Dalam Bekerja Di Pt X Article Info Abstract Correspondent. Journal Of Social And Economics Research, 6(1)..

Karneli, O. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Loyalty Through Job Satisfaction (Study On Hotel Employees In Pekanbaru). International Journal Of Economics And Management Research, 3.

Kurniasih, R., Prasetyo, I., & Wibowo, N. M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Bubulan Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi, 2(6).

Lestari, L., & Amas Lahat, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Ams. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika, 1(3), 112–119.

Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 9(3).

Muliati, & Masmarulan, R. (2025). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Loyalitas Karyawan. Jurnal Online Manajemen Elpei (Jomel), 5(1).

Panjaitan, M., Simatupang, S., Silalahi, M., Julyanthry, & Simanjuntak, M. D. (2025). Determinants Of Career Development On Employee Performance. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(3), 1599–1608.

Pasaribu, A. A., Silaban, P., Pasaribu, R. M., & Silaban, F. S. (2025). Pengaruh Reward Dan Digitalisasi Layanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pematang Siantar. Jurnal Business And Management, 3(1), 505–516.

Pekei, F. S. A., & Setiawan, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempenga-Ruhi Loyalitas Karyawan. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 01(2), 136–143.

Pramudita, B., Suyono, J., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2022). The Influence Of Career Development, Job Satisfaction, And Organizational Culture On Employee Loyalty. Jurnal Ekonomi, 2.

Purwanto, S. K., Rismawati, & Murtiana Sari, E. (2025). Pengembangan Skala Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indonesia. Mifortekh (Jurnal Manajemen Informatika & Teknologi), 5(1).

Putri, V., Tewal, B., & Walangitan, M. B. (2022). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Moderating Variable (Case Study At Pt. Bri (Persero) Tbk. Manado Branch Office). Jurnal Emba, 10(2), 207–216.

Radian, A., & Siagian, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Upt Balai Teknik Penerbangan. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan, 3(2).

Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The effect of compensation, career development, and work-life balance on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable. J Indones Sos Teknol, 5, 860-868.

Ritonga, Z. S. (2024). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Loyalty At Nahdlatul Ulama University Of North Sumatera. International Seminar On Student Research In Education, 1, 697–704.

Rosada, A. A., & Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkpp Semarang. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan, 1(1).

Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023a). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 300–311.