

Volume 8 Nomor 3 Desember 2023

e-ISSN 2541-0938  
p-ISSN 2657-1528

# JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME  
8

NOMOR  
3

SINTANG  
DESEMBER  
2023

e-ISSN  
2541-0938  
p-ISSN  
2657-1528



**DEWAN REDAKSI**

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)  
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia  
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia  
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia  
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia  
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia  
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia  
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia  
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia  
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia  
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia  
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia  
Suwinto Johan, President University, Indonesia  
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

**TIM REVIEWER**

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia  
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia  
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia  
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia  
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia  
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia  
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia  
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia  
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia  
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia  
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia  
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia  
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia  
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia  
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia  
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia  
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia  
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia  
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia  
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia  
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia  
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia  
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia  
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

**Alamat Redaksi:**

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang,  
Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia  
Email: [jurnaljurkami@gmail.com](mailto:jurnaljurkami@gmail.com)  
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





**PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
KOTA YOGYAKARTA**

Prayekti<sup>✉</sup>, Syamsul Hadi<sup>2</sup>, Apit Hendriawan<sup>3</sup>

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia<sup>123</sup>

<sup>✉</sup>Corresponding Author Email: yekti@ustjogja.ac.id

Author Email: syamsul.hadi@ustjogja.ac.id<sup>2</sup>, apithendriawan99@gmail.com<sup>3</sup>

*Article History:*

*Received: October 2023*

*Revision: November 2023*

*Accepted: November 2023*

*Published: December 2023*

*Keywords:*

*Employment;*

*Career Development;*

*Compensation;*

*Loyalty of Employees*

**Abstract:**

*Employees play an important role in the success of an organization. Thus, organizations are claimed to have skilled human resources that are committed to their work. As for the purpose of this study to find out the impact of job satisfaction, career development, and compensation on employee loyalty. This research approach uses a quantitative approach. The population in this study of 71 people represents the entire workforce of Yogyakarta City Tourism Service, including people who occupy various positions and responsibilities. The sampling technique is a saturated sample. Research data collection methods using quioner methods. Data analysis techniques using double linear regression analysis techniques. The t test is used to test partial influences. The results of the research concluded that job satisfaction has a positive impact on employee loyalty; career development has a positively impacted employee loyalty; compensation positively affects employee loyalty; and simultaneously employment satisfaction, career development and compensation have a positive effect on employees loyalty. This research advises employees to increase job satisfaction, and encourage employees to advance their careers, as well as rationalize compensation. The officers should be able to work professionally and earnestly.*

**Abstrak:**

Karyawan memainkan peran penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Oleh karenanya organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang terampil yang berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang merupakan seluruh tenaga kerja Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, meliputi orang-orang yang menduduki berbagai posisi dan tanggung jawab. Dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh. Metode Pengumpulan Data penelitian menggunakan metode kusioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Uji T di gunakan untuk menguji pengaruh parsial. Uji F di gunakan untuk menguji pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; dan secara simultan Kepuasan kerja, pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Saran penelitian ini bagi pegawai supaya meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pegawai untuk mengembangkan karier, serta merasionalisasi

*Sejarah Artikel*

*Diterima: Oktober 2023*

*Direvisi: November 2023*

*Disetujui: November 2023*

*Diterbitkan: Desember 2023*

*Kata kunci:*

*Kepuasan Kerja;*

*Pengembangan Karier;*

*Kompensasi;*

*Loyalitas Pegawai*





kompensasi. pegawai juga hendaknya dapat bekerja secara profesional dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

*How to Cite:* Prayekti, Hadi, S., Hendriawan, A. 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (3) DOI : 10.31932/jpe.v8i3.2902

## PENDAHULUAN

Fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah salah satu yang diberikan banyak signifikansi karena peran penting yang dimainkannya dalam memastikan keberhasilan keseluruhan bisnis di mana ia berada. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang terampil dan cakap, tidak mungkin bagi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Tenaga kerja, yang mencakup sumber daya manusia, bertindak sebagai katalis utama untuk operasi perusahaan, melakukan upaya gigih untuk memenuhi persyaratan individu sekaligus mempromosikan tujuan keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, tenaga kerja berfungsi sebagai pendorong utama bisnis. Karyawan memainkan peran penting dalam bisnis, berfungsi sebagai pendorong utama berbagai kegiatan dan memiliki pengaruh langsung pada dinamika operasional perusahaan. Posisi ini sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Ini menunjukkan pentingnya tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang terampil tetapi juga individu yang berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Karena ditampilkan oleh pekerja setia yang memiliki rasa keterikatan dan pemahaman yang besar terhadap organisasi mereka, loyalitas adalah atribut penting. Loyalitas dapat ditunjukkan oleh individu-individu ini (Busro, 2018).

Instansi pemerintah diharapkan juga mampu mengembangkan loyalitas pegawainya. Akan tetapi, hal ini harus dilakukan secara kontinu mengingat masih ditemukannya pegawai yang kurang loyal terhadap instansinya. Hal ini diantaranya

tercermin dari masih ditemukannya ASN yang melakukan pelanggaran kode etik. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) mencatat, ada 77 aparatur sipil negara (ASN) yang telah dilaporkan ke KASN atas dugaan pelanggaran nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN hingga 31 Mei 2021. Dari 77 laporan yang diterima, 65 aduan telah selesai diproses, di mana 55 di antaranya telah diberikan rekomendasi dari ASN. Kategori pelanggaran yang paling banyak dilaporkan ke KASN adalah terkait perselingkuhan, perbuatan sewenang-wenang, pembiaran terhadap pelanggaran, mempersulit pelayanan, dan konflik kepentingan.

Kompas (2021) melaporkan bahwa saat ini terdapat 514 instansi pemerintahan yang telah memiliki peraturan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN. Selain itu, ada 225 ASN yang diadakan karena diduga melakukan pelanggaran netralitas pegawai ASN hingga 31 Mei 2021. Dilaporkan pula bahwa 129 ASN telah terbukti bersalah melanggar netralitas serta diberikan rekomendasi dan terdapat 48 ASN yang telah dijatuhi hukuman atas pelanggaran tersebut. Beberapa bentuk pelanggaran netralitas itu antara lain kampanye/sosialisasi di media sosial serta foto bersama bakal calon/pasangan calon dengan mengikuti simbol yang mengindikasikan keberpihakan calon. Sementara, KASN menerima 99 pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit dalam pengisian jabatan. Hingga saat ini, sebanyak 91 pengaduan telah diproses dan 30 di antaranya telah dikeluarkan rekomendasi atas pelanggaran sistem merit



dalam pengisian jabatan (Kompas, 2021). Sayangnya data mengenai angka pelanggaran kode etik tersebut pada tahun 2022 belum diumumkan oleh pemerintah.

Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagaimana dilansir dalam Antara News (2022) menyebutkan bahwa banyak pelanggaran kode etik oleh ASN karena mereka kurang memahami peraturan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku (NKK). Masih kurangnya pemahaman ASN terhadap peraturan NKK mengakibatkan banyaknya pelanggaran kode etik, seperti korupsi, perbuatan sewenang-wenang, perselingkuhan, gratifikasi atau suap, masalah rumah tangga dan perbuatan tercela (Antara News, 2022).

Berpijak pada kondisi tersebut maka diharapkan pemerintah dapat mengoptimalkan loyalitas ASN-nya dengan harapan mereka semakin berkomitmen untuk menjaga reputasi instansinya dengan mengikuti kode etik yang berlaku. Hal ini diantaranya dapat dilakukan instansi pemerintah dengan memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawainya. Menurut Siagian (2018), loyalitas pegawai dapat didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan untuk tetap bersama organisasinya saat ini, dan kecenderungan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan dan dedikasi kerja karyawan. Tingkat kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan mereka adalah salah satu faktor terpenting yang secara substansial berdampak pada loyalitas pegawai. Konsep ini mengacu pada sejauh mana perusahaan memenuhi harapan anggota stafnya sehubungan dengan tanggung jawab dan kewajiban tertentu yang dipegang oleh personel tersebut.

Menurut Siswanto (2019), indikator loyalitas pegawai meliputi: 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern; 2) Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung-jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan; 3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual; 4) Rasa memiliki, yakni adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan; 5) Hubungan antar pribadi, yakni karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja; 6) Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal



melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok

Ketidakpuasan dengan pekerjaan seseorang sering mengakibatkan penurunan motivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya menampilkan dirinya sebagai kinerja yang buruk, keterlambatan, dan peningkatan kemungkinan membuat kesalahan. Sebagai akibatnya, ada kemungkinan bahwa sumber daya, seperti keuangan, temporal, dan yang terkait dengan tenaga kerja, tidak akan didistribusikan dengan cara yang paling efektif (Kuswadi, 2016). Kondisi tersebut mencerminkan kurangnya loyalitas kerja karyawan.

Menurut As'ad (2018) indikator kepuasan kerja terdiri dari: 1). aspek psikologik, Merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan; 2) Aspek sosial. Merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; 3) Aspek fisik. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur; 4) Aspek finansial. Merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Penelitian Sarasaty dan Ikhrum (2020) membuktikan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai adalah signifikan.

Selain memastikan bahwa pekerja puas dengan pekerjaan mereka, berinvestasi dalam pertumbuhan profesional mereka dapat menjadi cara yang sangat efisien untuk memperkuat dedikasi mereka kepada perusahaan. Menurut Hartatik (2019), proses pengembangan karir memerlukan perolehan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang memperkuat kapasitas karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan dan persyaratan klien mereka. Pengurangan *turnover* karyawan harus menjadi fokus utama dari setiap program pengembangan karir yang dilaksanakan. Menurut Hartatik (2019), meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan menekankan kemajuan karir pribadi dalam konteks lintasan karir yang dibangun dengan cermat dapat menyebabkan penurunan tingkat *turnover* karyawan. Menurut (Nitisemito, 2017), 1) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan dari pekerjaan masing-masing karyawan; 2) Promosi adalah perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Adapun syarat yang dipergunakan itu dapat memberi jaminan bahwa tenaga kerja yang



dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan ditempati. Berikut ini contoh syarat yang harus dipenuhi seorang karyawan dalam promosi diantaranya kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, kepemimpinan, kerjasama, dan inisiatif; 3) Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.

Utami dan Dwiatmadja (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan pengaruh positif peluang pengembangan profesional terhadap pengabdian karyawan terhadap tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Loyalitas pegawai juga dapat dioptimalkan dengan memberikan kompensasi yang memadai (Siagian, 2018). Oleh karena itu, topik remunerasi memiliki banyak bobot karena fakta bahwa itu adalah pendorong utama bagi orang untuk menjadi karyawan perusahaan dan bahwa ia memiliki kekuatan untuk menginspirasi kegembiraan dan semangat dalam pekerjaan pekerja. Pentingnya gaji karyawan terletak pada kenyataan bahwa itu berfungsi sebagai pengukuran nilai karyawan dibandingkan dengan nilai yang dipegang oleh rekan-rekan mereka, keluarga, dan masyarakat secara keseluruhan, sehingga mencerminkan status, integritas, dan nilai karyawan. Dengan kompensasi yang cukup maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan berarti karyawan tersebut akan dapat memperoleh ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan sehingga tidak melakukan “pekerjaan yang lain” diluar tugas

perusahaan didalam jam kerjanya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Menurut Samsuddin (2018) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu: Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari: a) Persepsi Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja); b) Persepsi Insentif. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya; c) Persepsi Bonus. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

Sedangkan Kompensasi non materiil, yang terdiri dari: a) Pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan; b) Pujian. Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian



biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut; c) Cuti. Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Karyawan akan memberikan prestasi terbaiknya untuk perusahaan apabila merasa bahwa semua kebutuhannya telah tercukupi serta menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan (Kuswadi, 2016). Penelitian Utami dan Dwiatmadja (2020) membuktikan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas pegawai.

Instansi pemerintah juga dituntut untuk mengoptimalkan loyalitas para pegawainya. Berdasarkan studi pendahuluan di instansi tersebut, hal ini tidak mudah mengingat tidak semua pegawai berkomitmen terhadap intansinya. Selain itu, tidak semua pegawai merasa puas dengan pekerjaannya saat ini mengingat kompensasi mereka juga diterima berdasarkan golongan dan jabatan. Mereka merasa pengembangan karir juga kurang optimal, khususnya bagi pegawai yang belum diangkat menjadi PNS.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk membahas secara lebih mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai (studi kasus di dinas pariwisata kota yogyakarta).

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah studi kausalitas yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antra variabel bebas dan terikat. populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang merupakan seluruh tenaga kerja Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, meliputi orang-orang yang menduduki berbagai posisi dan tanggung jawab. Dengan teknik *sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh artinya seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kusioner.

**Tabel 1. Kisi Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1	Kepuasan Kerja (As'ad, 2018)	Aspek psikologik, Aspek social, Aspek Fisik, Aspek finansial
2	Pengembangan Karier (Nitisemito, 2017)	Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, Mutasi
3	Kompensasi (Samsuddin, 2018)	Persepsi gaji, Persepsi insentif, Persepsi bonus Pelatihan dan pengembangan, Pujian, Cuti
4	Loyalitas Kerja (Siswanto, 2019)	Taat pada peraturan, Tanggung-jawab pada instansi Kemauan bekerjasama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan

Sumber: diolah peneliti, 2023

Penelitian ini menggunakan dua penilaian penting untuk mengevaluasi kredibilitas data yakni penilaian validitas dan penilaian reliabilitas. Teknik analisis

data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji t, Uji F dan uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai rata-rata 2,72 sampai 2,84 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karier, kompensasi dan loyalitas pegawai termasuk dalam kategori cukup baik. Terkait kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pegawai secara umum telah merasakan suasana psikologis yang cukup menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Terkait pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa pegawai secara umum cukup merasakan adanya usaha instansinya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawainya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Terkait kompensasi dapat disimpulkan bahwa pegawai secara umum memberikan persepsi yang cukup baik terhadap semua pendapatan yang diterima berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansinya. Terkait loyalitas dapat disimpulkan bahwa pegawai secara umum bersedia untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan instansi dan menyimpan rahasia instansi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang

merugikan instansi selama dirinya masih berstatus sebagai pegawai di instansi tersebut

Berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas (0,200) artinya nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga data yang digunakan untuk analisis regresi linear berganda terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF kepuasan kerja 1,416, pengembangan karier 1,386, kompensasi 1,235 yang artinya semua variable memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas berkaitan dengan adanya variasi residual yang tidak sama di antara semua pengamatan. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja dengan sig. 0,246, pengembangan karier dengan sig. 0,558, kompensasi dengan sig. 0,929, karena nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi linier berganda.

Temuan analisis regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS dengan hasil yang disajikan dalam tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,892	,309		2,892	,005
Kepuasan kerja (X1)	,157	,065	,272	2,401	,019
Pengembangan karier (X2)	,224	,093	,270	2,408	,019
Kompensasi (X3)	,264	,108	,258	2,438	,017

a. *Dependent Variable: Loyalitas pegawai (Y)*

Sumber: Olah data penelitian, 2023



Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi  $Y = 0,892 + 0,157X_1 + 0,224X_2 + 0,264X_3$ . Persamaan tersebut dapat diartikan Koefisien (0,157) yang terkait dengan variabel kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif. Ini menyiratkan bahwa peningkatan kebahagiaan kerja dikaitkan dengan peningkatan loyalitas pegawai, sedangkan penurunan kepuasan kerja dikaitkan dengan penurunan loyalitas pegawai. Koefisien variabel pengembangan karir signifikan positif (0,224), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pengembangan karir dan loyalitas pegawai. Ini menyiratkan bahwa seiring dengan meningkatnya pengembangan karir, loyalitas pegawai cenderung meningkat juga, sedangkan penurunan pengembangan karir dikaitkan dengan penurunan loyalitas pegawai. Koefisien variabel gaji signifikan positif (0,264), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dan loyalitas pegawai. Ini menyiratkan bahwa ketika kompensasi meningkat, loyalitas pegawai cenderung meningkat juga, sedangkan penurunan kompensasi dikaitkan dengan penurunan loyalitas pegawai.

Uji  $t$  digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap OCB secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan, terbukti bahwa nilai  $t$  yang dihitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 2,410. Nilai  $t$  krusial untuk uji- $t$  dua arah dengan ukuran sampel 71, derajat

kebebasan 69, dan ambang signifikansi 5% ditentukan menjadi 1,995. Nilai  $t$  yang diperoleh (2,410) di atas nilai  $t$  kritis (1,995), menunjukkan signifikansi statistik. Selain itu, nilai signifikansi (sig) 0,019 lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Sehingga, hipotesis nol ( $H_0$ ) disangkal, menyiratkan bahwa kebahagiaan kerja memberikan pengaruh besar pada loyalitas pegawai. Hipotesis awal, yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas, dianggap dapat diterima.

Adapun hasil pengujian terhadap variabel pengembangan karir mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,408) >  $t_{tabel}$  (1,995) dan nilai sig 0,019 < 0,05 ( $\alpha$ ) sehingga  $H_0$  ditolak artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t$  untuk variabel kompensasi adalah 2,438, yang melebihi nilai  $t$  krusial 1,995. Selain itu, nilai signifikansi (sig) 0,017 lebih rendah dari tingkat signifikansi yang direncanakan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Sehingga, hipotesis nol ( $H_0$ ) disangkal, menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak besar pada loyalitas pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa “Kompensasi memberikan dampak positif pada loyalitas pegawai dapat dianggap dapat diterima.

Uji  $F$  digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai secara simultan atau bersama-sama. Hasil Uji  $F$  dapat dilihat pada table 3 berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Uji F Regresi Linear Berganda**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4,360	3	1,453	14,382	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	6,770	67	,101		
	<i>Total</i>	11,129	70			



---

a. *Dependent Variable*: Loyalitas pegawai

b. *Predictors*: (*Constant*), Kompensasi, Pengembangan karier, Kepuasan kerja

---

Sumber: Olah data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,464. Nilai  $F_{tabel}$  untuk  $n = 71$ ,  $df_1 = 3$ ,  $df_2 = 67$  dan  $\alpha = 5\%$  adalah 2,742. Nilai  $F_{hitung}$  (14,382) >  $F_{tabel}$  (2,742) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja, pengembangan karier dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.** Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas yang diperlihatkan oleh karyawan. Apabila tingkat kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan dalam loyalitas pegawai. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja mengalami penurunan, dampaknya adalah menurunnya tingkat loyalitas yang dimiliki oleh para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarasaty dan Ikhrum (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pegawai.

Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi sejauh mana suatu organisasi mampu memenuhi harapan karyawannya dalam kaitannya dengan beberapa aspek pekerjaan dan posisi mereka (Siagian, 2018). Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan perbandingan antara harapan anggota dan kenyataan dari kualitas pelayanan yang dirasakan seseorang (Khuswati & Relita, 2019). Karyawan yang tidak puas kadang-kadang menunjukkan motivasi kerja yang berkurang, yang menyebabkan kelangkaan gairah, produktivitas berkurang, kelesuan, dan

kecenderungan untuk sering melakukan kesalahan, di antara beberapa perilaku tidak menguntungkan lainnya. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang rendah biasanya akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sehingga alih-alih berusaha menyelesaikan masalah, ia malah menyerah (Sirhi, 2018). Akibatnya, hal ini dapat mengakibatkan pemanfaatan sumber daya, waktu, dan energi yang tidak efisien (Kuswadi, 2016).

**Pengaruh pengembangan karier terhadap loyalitas pegawai.** Dampak pengembangan karier terhadap loyalitas pegawai perlu diperhatikan. Apabila upaya pengembangan karier diperkuat, maka akan terjadi peningkatan loyalitas dari para pegawai. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan dalam pengembangan karier, maka dapat diantisipasi bahwa loyalitas pegawai juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmadja (2020), yang menunjukkan hubungan positif antara kemajuan karir dan loyalitas kerja karyawan.

Pengembangan karier adalah proses memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang menambah kapasitas karyawan untuk secara efektif memenuhi kebutuhan pekerjaan yang berkembang dan memenuhi harapan klien dan konsumen (Hartatik, 2019). Tujuan utama dari inisiatif pengembangan karier adalah untuk mengurangi pergantian karyawan. Menurut Hartatik (2019), memasukkan fokus pada karier individu ke dalam inisiatif perencanaan karier yang mapan dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas organisasi dan dengan demikian mengarah

pada pengurangan tingkat *turnover* karyawan.

**Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai.** Kompensasi berdampak pada tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan. Apabila tingkat kompensasi ditingkatkan, terdapat potensi peningkatan loyalitas pegawai. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi menurun, ada kemungkinan penurunan loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarasaty dan Ikhrum (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan substansial antara gaji finansial dan loyalitas pegawai. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa imbalan non-moneter memberikan pengaruh langsung dan substansial pada komitmen karyawan.

Masalah remunerasi memegang kepentingan yang cukup besar karena berfungsi sebagai bujukan utama bagi individu untuk bergabung dengan organisasi sebagai karyawan dan dapat menumbuhkan motivasi dan dedikasi di antara tenaga kerja. Kompensasi memegang kepentingan penting bagi karyawan karena berfungsi sebagai indikator nilai ekonomi mereka dalam konteks internal organisasi, serta dalam keluarga dan masyarakat mereka. Melalui pemberian kompensasi, pengakuan status, penghargaan martabat, dan penilaian kinerja, dapat tercermin keadaan karyawan. Dengan kompensasi yang cukup maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan berarti karyawan tersebut akan dapat memperoleh ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan sehingga tidak melakukan “pekerjaan yang lain” diluar tugas perusahaan didalam jam kerjanya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Kompensasi karyawan yang tidak sesuai dengan yang diberikan perusahaan menyebabkan kinerja mereka buruk dalam menyelesaikan tugas-tugas yang perlu mereka selesaikan (Rahmadian & Adiwati, 2022). Sebaliknya karyawan akan memberikan prestasi terbaiknya untuk perusahaan apabila merasa bahwa semua kebutuhannya telah tercukupi serta menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan (Kuswadi, 2016).

**Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai.** Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas pegawai. Apabila kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi ditingkatkan maka loyalitas pegawai juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kompensasi semakin menurun maka loyalitas pegawai juga akan semakin turun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmadja (2020), yang juga menggambarkan dampak pertumbuhan karir, insentif kerja, dan gaji terhadap loyalitas pegawai.

Tingkat loyalitas pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat perhatian yang dicurahkan manajemen untuk memenuhi tuntutan karyawan. Salah satu pendekatan melibatkan memprioritaskan kebahagiaan kerja karyawan, memfasilitasi pengembangan karir yang efektif, dan menawarkan kompensasi yang sesuai. Pengembangan karir yang optimal dengan dukungan kompensasi yang memadai diharapkan dapat menumbuhkan adanya kepuasan kerja pegawai dan akhirnya mengoptimalkan loyalitas pegawai.



Pengembangan karir yang baik dan terarah dengan dukungan manajemen serta kompensasi lebih yang diberikan berupa bonus, pembagian keuntungan maupun bagi hasil memicu karyawan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan (Hasibuan, 2021).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, didapat kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; terdapat pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai; kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Secara simultan kepuasan kerja, pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat diajukan saran diantaranya bagi pegawai supaya meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pegawai untuk mengembangkan karier dengan melalui prestasi yang tinggi, serta memperhatikan atau merasionalisasi kompensasi dari para pegawai. Loyalitas pegawai tetap dipertahankan dan akan lebih baik jika ditingkatkan lagi kearah yang lebih baik. Bagi pegawai hendaknya dapat bekerja secara profesional dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengejar karier yang tinggi dan percaya kompensasi serta kepuasan kerja akan mengikuti sesuai dengan prestasi yang telah dicapai..

## REFERENCE

Antara News. (2022). *KASN: Pelanggaran Etik ASN Disebabkan Kurangnya Pemahaman Soal NKK*. Diakses dari <https://www.antaranews.com/berita/3038869/kasn-pelanggaran-etik-asn-disebabkan-kurangnya-pemahaman-soal-nkk>.

As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.

Hartatik. (2019). *Mengembangkan SDM (I)*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kompas. (2021). *KASN: 77 ASN Dilaporkan Langgar Kode Etik, 225 Dilaporkan Langgar Netralitas*. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/06/08/12211861/kasn-77-asn-dilaporkan-langgar-kode-etik-225-dilaporkan-langgar-netralitas>.

Khuswati, E., Relita, D.T. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan Koperasi Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Bhakti Lestari Kecamatan Sungai Tebelian. JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi <http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE> JURKAMI Volume 4, no 2, 2019

Kuswadi. (2016). *Cara mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.

Nitisemito, S.A. (2017). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rakhmadian, P.F., Adiwati, M.R., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. JURKAMI: Jurnal



Pendidikan Ekonomi, 7 (2) DOI :  
10.31932/jpe.v7i3.1879

Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sarasaty, D., Ikhran W., M.A.D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada CV. Century Utama Lestari. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(1), hal. 1-16.

Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sirhi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende. *JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi* <http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE> JURKAMI Volume 3, no 1, 2018

Siswanto, B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utami, V.A.V.W.R. dan Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*. 4(2), pp. 267-275 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409

