

Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGroup) cabang Pematangsiantar

Muhammad Ramadhan¹, Yudha Andika², Henny Gultom³, Renni Sania⁴, Amanda Aquila⁵
^{1,2,3,4,5}Universitas Efarina, Indonesia

Email: madhannasution3@gmail.com; andikayudha391@gmail.com; heni4450@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan, serta menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berada dalam kategori baik, sementara loyalitas karyawan tergolong tinggi. Secara simultan maupun parsial, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan pengembangan karir dengan loyalitas karyawan, sedangkan nilai determinasi sebesar 52,1% menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan pengembangan karir menjadi faktor penting dalam memperkuat loyalitas karyawan di PT FIFGROUP Cabang Pematang Siantar.

Keyword: motivasi; pengembangan karir; loyalitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to describe employee motivation, career development, and loyalty, and analyze the influence of motivation and career development on employee loyalty at PT Federal International Finance (FIFGROUP) Pematang Siantar Branch, both simultaneously and partially. This study uses a library research design and field research with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that motivation and career development are in the good category, while employee loyalty is high. Simultaneously and partially, motivation and career development have a positive and significant effect on employee loyalty. The correlation coefficient value of 0.722 indicates a strong and positive relationship between motivation and career development with employee loyalty, while the determination value of 52.1% indicates that employee loyalty can be explained by both variables. Thus, increasing motivation and career development is an important factor in strengthening employee loyalty at PT FIFGROUP Pematang Siantar Branch.

Keyword: motivation; career development; employee loyalty

Corresponding Author:

Muhammad Ramadhan,
Universitas Efarina Pematangsiantar,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No.72-74, Bane, Kec. Siantar Utara, Kota
Pematang Siantar, Sumatera Utara 21143, Indonesia
Email: madhannasution3@gmail.com



1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan sangat bergantung pada komponen dasarnya, yaitu loyalitas karyawan guna mencapai tujuan. Tanpa adanya loyalitas karyawan, suatu organisasi ataupun

perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Untuk itu, pengelolaan motivasi dan pengembangan karir perlu dilakukan karena memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Hal tersebut juga perlu diperhatikan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar yang berdiri pada tanggal 1 Mei 1989 dengan nama PT Mitrapustaka Artha Finance, yang bergerak di bidang *multi finance*. Hingga akhirnya pada tahun 1991, perusahaan berubah menjadi PT Federal International Finance (FIFGROUP) setelah bergabung di bawah bendera PT Astra International, Tbk. Perusahaan ini kemudian ditempatkan pada divisi jasa keuangan pembiayaan konsumen, yaitu pembiayaan kredit sepeda motor merek Honda produksi PT Astra Honda Motor (AHM) dari divisi otomotif. Loyalitas karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika setiap karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka besar kemungkinan perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Bagi karyawan, loyalitas dalam bekerja juga penting untuk membuktikan bahwa ia merupakan karyawan yang dapat diandalkan dan berperan dalam kemajuan perusahaan. Adapun dimensi loyalitas karyawan antara lain kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, diketahui bahwa loyalitas karyawan pada dimensi kepatuhan belum optimal. Hal ini terlihat dari 53 karyawan, terdapat 3 orang yang belum menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, seperti jam kerja yang tidak sesuai dengan SOP — misalnya masih ada karyawan yang datang terlambat 10–15 menit dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dimensi tanggung jawab juga masih belum optimal, di mana terdapat 2 karyawan yang belum mampu memenuhi tugas serta tanggung jawabnya pada perusahaan, seperti memastikan kelayakan calon pelanggan atau mencari calon pelanggan yang akan mengajukan kredit.

Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar adalah motivasi. Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat, kemauan, dan keikhlasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Simbolon (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Motivasi dapat dilihat dari dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa motivasi belum optimal.

Adapun fenomena yang terjadi pada dimensi kebutuhan akan prestasi disebabkan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda apresiasi, seperti pemberian insentif, sehingga menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan juga belum optimal, terlihat dari 53 karyawan terdapat 5 orang yang sudah lama bekerja namun tidak direkomendasikan untuk kenaikan jabatan, seperti menjadi *team leader*. Akibatnya, karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk memimpin sebuah tim di perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah pengembangan karir. Hal ini didukung oleh penelitian Purnamasari dan Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir dapat dilihat dari dimensi kinerja dan produktivitas, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, prestasi, pimpinan, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa pengembangan karir pada dimensi pengalaman belum optimal. Hal ini dikarenakan dari 8 karyawan pada bagian pemasaran terdapat beberapa yang tidak memiliki pengalaman di bidang tersebut, sehingga program pemasaran yang dilakukan kurang maksimal. Selain itu, pada dimensi pendidikan juga belum optimal karena di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar masih terdapat sistem turun-temurun, di mana dari 53 karyawan terdapat 5 orang yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan serta adanya dukungan teori mengenai motivasi, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

2. RESEARCH METHOD

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) serta penelitian lapangan (*field research*). Objek penelitian adalah karyawan tetap pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar, yang beralamat di Jalan Sudirman No. 13–14, Proklamasi, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara 21117.

Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar sebanyak 53 orang, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode *sampling jenuh*.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Analisis Deskriptif Kualitatif

Pengelompokan kriteria jawaban rata-rata responden digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden secara kualitatif dengan menggunakan tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Motivasi	Pengembangan karir	Loyalitas Karyawan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak baik	Sangat Tidak baik	Sangat rendah
1,81 – 2,60	TidakBaik	TidakBaik	Rendah
2,61 – 3,40	CukupBaik	CukupBaik	Cukup tinggi
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Tinggi
4,21 – 5,00	SangatBaik	SangatBaik	Sangat Tinggi

- 1) Gambaran Motivasi pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar

Secara keseluruhan, variabel motivasi memiliki rata-rata nilai 3,49 dengan kriteria jawaban cukup baik. Nilai tertinggi sebesar 4,08 dengan kriteria baik terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator sikap antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu bersikap baik terhadap rekan kerja, seperti membantu pekerjaan sesama divisi.

Sementara itu, nilai terendah sebesar 2,92 dengan kriteria cukup baik terdapat pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator *rewards*. Hal ini terlihat dari kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti tidak adanya pemberian insentif bagi karyawan berprestasi.

- 2) Gambaran Pengembangan Karir pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar

Secara keseluruhan, variabel pengembangan karir memiliki rata-rata nilai 3,70 dengan kriteria baik. Nilai tertinggi sebesar 4,11 dengan kriteria baik terdapat pada dimensi pimpinan pada indikator kemampuan berkomunikasi dan kemampuan mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa sesama karyawan sudah mampu berkomunikasi dengan baik untuk menyelesaikan tugas serta dapat mengambil keputusan secara tegas jika terjadi masalah.

Nilai terendah sebesar 3,04 dengan kriteria cukup baik terdapat pada dimensi pengalaman pada indikator keahlian karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman, khususnya pada bagian *finance*, sehingga pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan *job description* yang ada.

- 3) Gambaran Loyalitas Karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar

Secara keseluruhan, variabel loyalitas karyawan memiliki nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi sebesar 4,09 dengan kriteria tinggi terdapat pada dimensi integritas pada indikator kejujuran. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu mengakui kesalahan yang dilakukan.

Sedangkan nilai terendah sebesar 3,21 dengan kriteria cukup tinggi terdapat pada dimensi kepatuhan pada indikator ketepatan waktu. Hal ini disebabkan masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar operasional, seperti datang terlambat 10–15 menit dari jam yang telah ditentukan dengan alasan kemacetan.

B. Analisis Deskriptif Kuantitatif

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis dilakukan melalui tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan. Persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.349	4.623	
	Motivasi	.472	.147	.420
	Pengembangan Karir	.224	.079	.372

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10,349 + 0,472X_1 + 0,224X_2$$

Artinya, jika variabel motivasi (X_1) meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,472 satuan. Sedangkan jika pengembangan karir (X_2) meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,224 satuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan, serta pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Untuk melihat pengaruh variabel, digunakan persamaan regresi linear sederhana dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.051	3.703	
	Motivasi	.748	.117	.666

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3, diperoleh koefisien regresi (b) sebesar 0,748, sehingga persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 19,051 + 0,748X$$

Artinya, jika motivasi meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,748 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.174	4.991	
	Pengembangan Karir	.391	.064	.649

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4, diperoleh koefisien regresi (b) sebesar 0,391, sehingga persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 12,174 + 0,391X$$

Artinya, jika pengembangan karir meningkat satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,391 satuan. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

3) Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi Motivasi dan Pengembangan Karir dengan Loyalitas Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.502	2.456

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

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,722, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara motivasi dan pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521, yang berarti bahwa 52,1% variasi perubahan pada loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya, 47,9%, dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti pengawasan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan.

4) Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.725	2	163.862	27.176	.000 ^b
	Residual	301.483	50	6.030		
	Total	629.208	52			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung = 27,176, lebih besar dari Ftabel = 3,18 (dengan α = 0,05; df1 = 2; df2 = 50). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmadja (2020) yang juga menemukan bahwa motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	5.145	.000
	Motivasi	6.371	.000

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 6,371, lebih besar daripada t tabel dengan $df = n - k - 1$ ($53 - 1 - 1 = 51$) yaitu 2,00758, atau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2015) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji t Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.439	.018
	Pengembangan Karir	6.098	.000

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t hitung pada variabel pengembangan karir sebesar 6,098, lebih besar dari t tabel dengan $df = n - k - 1$ ($53 - 1 - 1 = 51$) yaitu 2,00758, atau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintaasih (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

C. Pembahasan

1) Motivasi pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan pimpinan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat, kemauan, serta keikhlasan dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, secara keseluruhan diperoleh bahwa motivasi pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,49 dengan kriteria baik. Hal ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi kebutuhan akan prestasi, indikator rewards memiliki nilai rata-rata 2,92 dengan kriteria cukup baik. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan melalui pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target, sehingga semangat kerja dan motivasi mereka dapat meningkat.

Indikator usaha karyawan memiliki nilai rata-rata 3,13 dengan kriteria cukup baik. Perusahaan dapat memperbaikinya dengan memberikan pelatihan pengembangan diri, misalnya pelatihan public speaking dengan menghadirkan motivator lokal atau narasumber profesional di bidang komunikasi dan pemasaran.

Selain itu, pada indikator mengembangkan kreativitas, nilai rata-rata sebesar 3,30 dengan kriteria cukup baik. Untuk meningkatkan aspek ini, perusahaan dapat lebih terbuka dalam menerima dan menerapkan ide atau gagasan yang disampaikan oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kreativitas mereka.

Untuk dimensi kebutuhan akan kekuasaan, indikator semangat kerja memiliki nilai 3,38 dengan kriteria cukup baik, meskipun berada sedikit di atas rata-rata keseluruhan. Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan rekomendasi kenaikan jabatan bagi karyawan yang telah lama bekerja dan menunjukkan kinerja baik. Langkah ini akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Indikator kemampuan karyawan dalam mencapai target memiliki nilai 3,19 dengan kriteria cukup baik. Pimpinan dapat memberikan dorongan dan stimulus positif, seperti kegiatan family gathering atau penghargaan bagi tim yang berhasil mencapai target penjualan.

Indikator usaha dalam menghadapi tantangan memiliki nilai 3,40 dengan kriteria cukup baik. Karyawan diharapkan mampu memahami kondisi dan situasi di perusahaan, serta karakter pelanggan (customer) yang beragam, agar lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dengan efektif.

Dari hasil evaluasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan melalui strategi pemberian penghargaan, pelatihan, dan kesempatan karir yang jelas. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya, sebagaimana dijelaskan oleh Enny (2019), yaitu:

1. Faktor internal, meliputi keinginan untuk hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan, serta kekuasaan.
2. Faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang jelas, serta aturan yang fleksibel.

Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan memotivasi, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

2) Pengembangan Karir pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana kariernya. Pengembangan karir membantu karyawan memahami potensi yang ada di dalam dirinya serta menumbuhkan rasa percaya diri untuk dapat tumbuh dan terus berkembang. Pengembangan karir pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar tergolong baik, hal tersebut terlihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan nilai rata-rata 3,70 dan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi kinerja dan produktivitas, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, prestasi, pimpinan, serta rekan kerja.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi pengalaman, indikator keahlian karyawan memiliki nilai rata-rata 3,04 dengan kriteria cukup baik. Cara mengatasi hal ini adalah karyawan disarankan untuk mengikuti pelatihan atau kursus formal seperti kursus keuangan maupun komputer akuntansi guna meningkatkan keahlian.

Pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan, nilai rata-rata sebesar 3,23 dengan kriteria cukup baik. Cara mengatasi hal ini, perusahaan perlu lebih selektif dalam memilih karyawan, dan karyawan juga diharapkan dapat menyesuaikan kemampuan serta minatnya terhadap pekerjaan agar lebih menguasai tugas yang diberikan.

Selanjutnya, pada indikator tingkat pengetahuan karyawan, nilai rata-rata adalah 3,32 dengan kriteria cukup baik. Untuk mengatasi hal tersebut, karyawan perlu menumbuhkan rasa ingin tahu terhadap pekerjaan yang dilakukan serta aktif bertanya mengenai hal-hal yang belum dipahami.

Pada dimensi pendidikan, indikator gelar karyawan memiliki nilai 3,25 dengan kriteria cukup baik. Cara mengatasinya yaitu dengan mendorong karyawan untuk menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya. Perusahaan juga diharapkan lebih selektif dalam proses rekrutmen.

Indikator pencapaian hasil kerja menunjukkan nilai 3,25 dengan kriteria cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini, karyawan perlu memiliki target kerja yang jelas agar hasil kerjanya dapat lebih maksimal.

Indikator tingkat kemampuan pendidikan memperoleh nilai 3,36 dengan kriteria cukup baik. Upaya peningkatannya dapat dilakukan dengan mendorong karyawan melanjutkan pendidikan formal, misalnya kuliah bagi yang hanya lulusan SMA, sehingga peluang pengembangan karir di perusahaan dapat meningkat.

Untuk dimensi pimpinan, indikator rasa kepercayaan terhadap pimpinan memiliki nilai 3,68 dengan kriteria baik. Hal ini dapat terus ditingkatkan dengan cara pimpinan menunjukkan kinerja dan integritas yang baik dalam bekerja agar kepercayaan karyawan terhadap pimpinan semakin kuat.

Selain itu, pada dimensi rekan kerja, indikator kemampuan bekerja sama memperoleh nilai 3,64 dengan kriteria baik. Untuk mempertahankan hal ini, karyawan disarankan agar terus membantu rekan kerja dan menghargai perbedaan pendapat di tempat kerja, sehingga kerja sama antar karyawan tetap terjalin dengan baik.

Dari hasil evaluasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar sudah baik. Namun, karyawan perlu terus meningkatkan kemampuan, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Perusahaan juga diharapkan lebih selektif dalam memilih calon karyawan agar latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Selain itu, untuk meningkatkan pengembangan karir juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir sebagaimana dijelaskan oleh Ibrahim (2015), yang meliputi perlakuan yang

adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi mengenai promosi jabatan, minat untuk dipromosikan, serta tingkat kepuasan kerja.

3) **Loyalitas Karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar**

Loyalitas karyawan adalah keinginan, kesediaan, dan tindakan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar tergolong baik, berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan nilai rata-rata 3,54 dan kriteria tinggi. Adapun dimensi loyalitas karyawan terdiri atas kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi kepatuhan, indikator kesanggupan melakukan pekerjaan memiliki nilai 3,38 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk meningkatkannya, karyawan perlu menetapkan target kerja agar dapat menyelesaikan tugas secara maksimal.

Indikator ketepatan waktu memperoleh nilai 3,21 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang datang terlambat atau menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, seperti surat peringatan atau pemotongan gaji.

Indikator ketaatan terhadap peraturan menunjukkan nilai 3,36 dengan kriteria cukup tinggi. Perusahaan dapat memperbaikinya dengan menerapkan aturan yang tegas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pekerjaan yang terhubung dengan sistem dapat diselesaikan tepat waktu.

Pada dimensi tanggung jawab, indikator kewajiban karyawan memiliki nilai 3,34 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk meningkatkannya, perusahaan dapat melakukan evaluasi kerja serta pelatihan berkala agar kemampuan karyawan terus berkembang.

Indikator tindakan karyawan dalam bekerja menunjukkan nilai 3,40 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk mengatasinya, karyawan perlu melakukan pengecekan ulang hasil kerja dan pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau kecurangan.

Indikator kedisiplinan memiliki nilai 3,38 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk meningkatkannya, perusahaan perlu memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang tidak disiplin agar tanggung jawab dalam bekerja semakin baik.

Pada dimensi integritas, indikator kepedulian memperoleh nilai 3,43 dengan kriteria tinggi. Untuk meningkatkannya, karyawan dapat terus melakukan tindakan positif seperti bekerja dengan jujur sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian.

Dari hasil evaluasi di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar sudah tinggi. Namun, loyalitas karyawan perlu terus ditingkatkan agar perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya. Pimpinan dapat berperan dengan memberikan pelatihan, pembinaan, serta teguran bagi karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan.

Selain itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas sebagaimana dijelaskan oleh Agustina (2019), yaitu adanya dorongan kuat bagi karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi kemajuan perusahaan, serta adanya kepercayaan dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Motivasi Karyawan**

Hasil analisis deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar secara keseluruhan berada pada kriteria baik, dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan, khususnya indikator sikap antar karyawan, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator rewards.

2. **Pengembangan Karir**

Hasil analisis deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa pengembangan karir berada pada kriteria baik, dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi pimpinan, khususnya indikator kemampuan berkomunikasi dan kemampuan mengambil keputusan, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi pengalaman pada indikator keahlian karyawan.

3. **Loyalitas Karyawan**

Hasil analisis deskriptif kualitatif menunjukkan bahwa loyalitas karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi, dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi integritas, khususnya indikator kejujuran, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kepatuhan, yaitu pada indikator ketepatan waktu.

4. Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

5. Hubungan Antarvariabel (Koefisien Korelasi dan Determinasi)

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan pengembangan karir dengan loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya loyalitas karyawan sebesar 52,1% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengembangan karir, sedangkan 47,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain seperti pengawasan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

6. Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, demikian pula pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar.

REFERENCES

- Agustina, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia* (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.
- Daft, R. L. (2012). *Era baru manajemen* (Edisi ke-9). Salemba Empat.
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2018). Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 10–19. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.94>
- Enny, D. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (D. M. Erma, Ed.). UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara.
- Ibrahim, M. B. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (D. A. Iksan & D. M. Noch, Eds.). Perdana Publishing.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Edisi ke-1). Rajawali Press.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (D. A. Garnida, Ed.). Alfabeta.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas. 8(9), 5762–5782.
- Simbolon, H. B. (2015). Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(1), 1–10.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumber daya manusia* (D. Y. Hersanjaya, Ed.; Edisi ke-1). UB Press.
- Suhartini, Y. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada pertokoan di sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. 936–949.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-9). Kencana.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan loyalitas karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. 7(1).