

Nur Pertiwi

Artikel Nur Pertiwi (2)

 Prodi Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3163752530

Submission Date

Feb 24, 2025, 7:05 AM GMT+7

Download Date

Feb 24, 2025, 7:27 AM GMT+7

File Name

DOC-20250222-WA0017.-_Nurpertiwi_tiw_i.pdf

File Size

263.1 KB

31 Pages

9,052 Words

59,781 Characters




13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 6%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13% Internet sources
- 6% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.umpalopo.ac.id	7%
2	Internet	repository.iainpalopo.ac.id	<1%
3	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
4	Internet	lib.unnes.ac.id	<1%
5	Internet	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
6	Internet	ejurnal.politeknikpratama.ac.id	<1%
7	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
8	Internet	e-journal.unmas.ac.id	<1%
9	Internet	ejournal3.undip.ac.id	<1%
10	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
11	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%

12	Publication	Siti Nur Ana, Eka Askafi. "Peran Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari ..."	<1%
13	Internet	repository.unej.ac.id	<1%
14	Internet	docobook.com	<1%
15	Internet	semestahukum.blogspot.com	<1%
16	Publication	Yulens Frits Bonai, Syaikhul Falah, Sylvia C. Daat. "PENGARUH KAPASITAS SUMBE..."	<1%
17	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
18	Internet	ejournal.untag-smd.ac.id	<1%
19	Internet	journal.paramadina.ac.id	<1%
20	Internet	pdfcoffee.com	<1%

RISET MAHASISWA

DAMPAK PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL DI KOTA PALOPO



Disusun Oleh:

Nama : Nur Pertiwi
NIM : 211120007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN AKHIR PENELITIAN

DAMPAK PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL DI KOTA PALOPO

Disusun Oleh:

Nama : Nur Pertiwi
NIM : 211120007

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Salju, SE., M.M.
NIDN. 0931125509

Dr. Antong, SE., M.Si., CPIA, CTA, ACPA
NIDN. 0912127802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Antong, S.E., M.Si., CPIA, CTA, ACPA
NIDN. 0912127802

Jumawan Jasman, S.E., M.M., CFP.
NIDN. 0924098701

DAMPAK PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL DI KOTA PALOPO

Nur Pertiwi¹, Salju², Antong³

Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail: nur.pertiwi@gmail.com, salju@umpalopo.ac.id, antong@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan perusahaan retail Hypermart di Kota Palopo sebanyak 325 orang. Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan perusahaan retail Hypermart di Kota Palopo sebanyak 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo. Program pengembangan karir dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.

Kata Kunci: program pengembangan karir, pelatihan, loyalitas

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development programs and training on employee loyalty in retail companies in Palopo City. This study uses a quantitative descriptive method. The population selected in the study were all employees of the Hypermart retail company in Palopo City, totaling 325 people. The sample selected in the study was part of the Hypermart retail company employees in Palopo City, totaling 76 people. Sampling used purposive sampling. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that career development programs have a significant effect on employee loyalty in retail companies in Palopo City. Training has a significant effect on employee loyalty in retail companies in Palopo City. Career development programs and training simultaneously have a significant effect on employee loyalty in retail companies in Palopo City.

Keywords: career development programs, training, loyalty.

15

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Penelitian	2
BAB 2 KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	3
2.1 Pengembangan Karir	3
2.2 Pelatihan	5
2.3 Loyalitas Karyawan	6
BAB 3 METODE PENELITIAN	9
3.1 Jenis Penelitian	9
3.2 Populasi dan Sampel	9
3.3 Jenis dan Sumber Data	10
3.4 Teknik Pengumpulan Data	10
3.5 Defenisi Operasional	10
3.6 Instrumen Penelitian	11
3.7 Metode Analisis Data	12
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	13
4.1 Hasil Penelitian	13
4.2 Pembahasan	18
BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN	21
5.1 Simpulan	21
5.2 Saran	21
DAFTAR PUSTAKA	

4

PENDAHULUAN

Dalam dunia perdagangan, bisnis ritel di Kota Palopo menghadapi persaingan yang semakin ketat. Menurut Mustafa dkk. (2023), fungsi karyawan, baik secara individu maupun kolektif, sebagai instrumen dalam suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berlaku baik pada level individu maupun kolektif. Agar bisnis dapat mempertahankan keunggulannya dibandingkan pesaing, maka bisnis perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Produktivitas bukan satu-satunya hal yang dipengaruhi oleh loyalitas karyawan; kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen juga ikut berubah. Peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan penerapan program pengembangan dan pelatihan karier yang baik, yang merupakan salah satu teknik yang dapat dimanfaatkan. Menurut Anandita dkk. (2021), pengembangan karier merupakan suatu situasi yang melibatkan pertumbuhan kapasitas seseorang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi guna mencapai ambisi profesional di masa mendatang. Tujuan dari program ini adalah untuk mempersiapkan karyawan agar lebih siap mengemban tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan, seperti promosi jabatan, rotasi jabatan, dan peningkatan keterampilan. Karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi jika diberikan jenjang karier yang jelas. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pekerja di sektor pekerjaannya masing-masing adalah melalui pemberian pelatihan. Karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung kinerjanya secara signifikan (Lestari & Afifah, 2020). Karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya melalui pemberian pelatihan yang tepat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Karyawan lebih mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan praktik kerja baru yang selalu dikembangkan dalam bisnis ritel ketika mereka mendapatkan pelatihan.

Sejumlah penelitian telah dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antara loyalitas karyawan, kemajuan karier, dan pelatihan. Menurut sejumlah penelitian, karyawan yang memiliki persepsi bahwa mereka diberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung memiliki rasa loyalitas terhadap atasan mereka. Komitmen mereka terhadap perusahaan meningkat karena mereka memiliki peluang karier yang jelas dan persepsi bahwa mereka dihargai oleh organisasi. Sangat penting bagi bisnis ritel di Kota Palopo untuk menawarkan program pengembangan karier dan pelatihan karena lingkungan tempat mereka beroperasi. Ritel terkenal memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang dapat menyebabkan gangguan baik dalam operasional maupun kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Perusahaan memiliki kemampuan untuk menurunkan

tingkat pergantian staf dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan menyediakan program pengembangan karier dan pelatihan yang efektif.

Telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmaja bahwa kemajuan karier seseorang memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap loyalitas karyawan. Menurut temuan yang disajikan di sini, tingkat loyalitas karyawan akan meningkat sebanding dengan kualitas sistem pengembangan karier yang ditawarkan oleh organisasi (Utami & Dwiatmadja, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Febrian menemukan bahwa kemajuan karier seseorang memiliki dampak yang substansial terhadap loyalitas karyawannya. Menurut temuan penelitian ini (Febrian, 2020), karier yang menawarkan peluang untuk kemajuan merupakan kontributor yang signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Anifah dan FoEh menyelidiki pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan. Menurut Anifah dan FoEh (2022), temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang menguntungkan pada loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja mereka. Pelatihan telah terbukti memiliki dampak yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan, menurut temuan penelitian lain yang dilakukan oleh Larengkeng. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya program pelatihan dalam hal membangun loyalitas karyawan di dalam organisasi (Larengkeng, 2020.3).

Meskipun sejumlah pelaku usaha ritel di Kota Palopo telah mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karier, masih terdapat sejumlah hal yang perlu diperhatikan. Salah satu masalah yang ditemukan adalah kurangnya evaluasi keberhasilan program. Banyak pelaku usaha yang belum memiliki metode yang tepat untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan dan pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Selain itu, terdapat keterbatasan dalam hal sumber daya dan pendanaan yang dialokasikan untuk program yang diarahkan pada pengembangan dan sertifikasi profesional. Karena tidak melihat manfaat langsung dari keikutsertaan dalam program tersebut, beberapa pelaku usaha mungkin ragu untuk menginvestasikan dana yang cukup besar. Padahal, investasi dalam pengembangan karyawan berpotensi menghasilkan keuntungan jangka panjang berupa peningkatan loyalitas dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pelaku usaha ritel di Kota Palopo perlu merencanakan dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karier yang efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Oleh karena itu, bisnis memiliki kekuatan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan memiliki pengaruh yang baik pada kinerja bisnis mereka dan kapasitas mereka untuk tetap berkelanjutan. Penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Dampak Program Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Ritel di Kota Palopo" sebagai hasil dari uraian yang diberikan sebelumnya. Di perusahaan ritel yang berlokasi di Kota Palopo, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan pengaruh program pengembangan karier terhadap loyalitas pelanggan karyawan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak pelatihan terhadap loyalitas karyawan yang bekerja untuk organisasi ritel yang

sama. Selain itu, penelitian ini secara bersamaan akan menyelidiki cara-cara di mana program pengembangan karier dan pelatihan mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan di perusahaan ritel yang berlokasi di Kota Palopo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengembangan Karir

Menurut Wardhani dan Wijaya (2020), pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan membantu individu dalam upayanya mengembangkan diri semaksimal mungkin dengan mempersiapkan karir masa depannya dalam dunia usaha. Menurut Muna dan Isnowati (2022), pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang meliputi pelaksanaan perencanaan karir dengan maksud untuk meningkatkan taraf hidup seseorang di masa mendatang agar menghasilkan outcome yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2018), pengembangan karir merupakan suatu kegiatan karyawan yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depannya dalam organisasi. Hal ini memungkinkan baik perusahaan maupun individu yang bersangkutan untuk merealisasikan potensi dirinya secara penuh dalam hal pertumbuhan pribadi dan kemajuan profesional.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kedudukan seseorang ke jenjang yang lebih tinggi melalui peningkatan kinerja pekerjaan, pendidikan, dan pelatihan. Pandangan penulis tentang konsep pengembangan karier adalah bahwa pengembangan karier merupakan upaya yang dilakukan oleh individu dan perusahaan untuk mengembangkan potensi dan kompetensi mereka dalam melaksanakan pekerjaan melalui berbagai cara, yaitu melalui pelatihan, informasi lebih lanjut, pengalaman, dan kemajuan pekerjaan.

1. Indikator Pengembangan Profesional Anda

Dalam hal perkembangan karier seorang pekerja di dalam suatu perusahaan, ada beberapa aspek yang memegang peranan penting. Uraian masing-masing indikator diberikan secara lebih mendalam dalam paragraf berikut (Sihotang, 2017):

a. Kebijakan organisasi internal

Dalam hal mendefinisikan bagaimana karyawan maju dalam karier mereka, kebijakan organisasi merupakan penentu yang paling penting. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa aturan organisasi berfungsi sebagai titik acuan yang menentukan apakah pengembangan karier merupakan prioritas di seluruh perusahaan atau tidak. Sebagai ilustrasi, sebuah perusahaan yang menunjukkan dedikasi terhadap pengembangan karier karyawannya dengan menerapkan prosedur promosi internal, pelatihan berkelanjutan, dan rotasi pekerjaan merupakan contoh yang baik. Di sisi lain, jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang mendorong pertumbuhan karier, maka karyawan mungkin merasa mandek atau kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, strategi ini sering dikaitkan dengan distribusi sumber daya untuk inisiatif pengembangan karier, yang dapat mencakup bimbingan atau pelatihan.

b. Kinerja pekerjaan Kinerja pekerjaan merupakan cerminan keterampilan karyawan dan hasil pekerjaan mereka saat mereka menjalankan kewajibannya. Dalam hal peluang kemajuan karier, seperti promosi jabatan atau lebih banyak tanggung jawab, karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik biasanya dianggap lebih layak mendapatkan peluang tersebut. Evaluasi kinerja sering kali digunakan oleh organisasi sebagai sarana untuk memberikan dasar yang objektif dalam menentukan apakah karyawan layak mendapatkan promosi. Oleh karena itu, mereka yang ingin mempercepat perkembangan profesional mereka harus memprioritaskan kinerja yang konsisten dan berkualitas tinggi sebagai aset yang berharga. Pengabdian, kompetensi, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi semuanya ditunjukkan oleh kinerja pekerjaan mereka, yang merupakan faktor penting lainnya.

c. Pengalaman sebelumnya di bidang ini

Salah satu kriteria yang sering dipertimbangkan oleh bisnis saat menentukan apakah seseorang memenuhi syarat untuk kemajuan profesional atau tidak adalah tingkat pendidikan mereka. Terdapat korelasi antara tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan kemungkinan mereka akan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Karyawan dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan peningkatan kinerja ketika mereka telah menerima pendidikan yang relevan dengan bidang tempat mereka bekerja, yang merupakan alasan lain mengapa pendidikan tersebut memberikan nilai tambah. Di sisi lain, jika pendidikan seseorang dianggap tidak memadai, kemungkinan karyawan tersebut menerima promosi atau mengambil lebih banyak tugas sering kali lebih rendah. Akibatnya, beberapa organisasi mendesak anggota staf mereka untuk melanjutkan pendidikan dan meningkatkan kredensial mereka dengan memberikan kesempatan seperti program pelatihan, beasiswa, atau bantuan keuangan untuk melanjutkan pendidikan mereka.

Terdapat hubungan timbal balik antara ketiga indikator ini. Kebijakan organisasi yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong individu untuk bekerja sebaik mungkin, dan latar belakang pendidikan dapat memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi. Jika diambil secara keseluruhan, ketiga aspek ini merupakan dasar yang signifikan untuk pembentukan program pengembangan karier jangka panjang di dalam suatu perusahaan..

H₁ : Diduga bahwa program pengembangan karir berdampak terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.

2.2 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan Karyawan

Istilah "pelatihan" berasal dari kata bahasa Inggris "training" yang menggambarkan suatu proses yang dilakukan dalam jangka waktu yang singkat dan melibatkan pemanfaatan proses yang terencana dan sistematis. Tujuan pelatihan adalah

7 untuk mengajarkan pengetahuan dan kemampuan teknis kepada staf nonmanajerial untuk tujuan yang terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Peningkatan kinerja dapat dinilai dari perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial karyawan (Fitriliana, 2022). Pelatihan merupakan salah satu komponen dari proses pelatihan. Pelatihan karyawan merupakan proses metodelis yang melibatkan perubahan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dikaitkan dengan keterampilan dan kemampuan yang harus dimiliki karyawan untuk dapat menjalankan posisi mereka saat ini. Menurut Lestari dan Afifah (2021), pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan berkelanjutan yang berfokus pada masa kini dan dapat membantu pekerja dalam memperoleh keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan profesinya dengan sukses. Dalam definisi mereka tentang pelatihan, Robbins dan Judge menggambarkannya sebagai proses pendidikan yang terdiri dari berbagai kegiatan yang direncanakan dan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Menurut Robbins, S. P., dan Judge (2018), mereka menggarisbawahi bahwa tujuan pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan mereka menghadapi berbagai masalah di masa mendatang melalui pelatihan.

2. Beberapa penanda pelatihan

Ada tiga penanda pelatihan, yaitu sebagai berikut (Noe, 2017):

1. Peningkatan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan

Indikator ini menentukan sejauh mana pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas karyawan. Untuk mengevaluasi apakah ada variasi substansial dalam kemampuan atau tidak, kompetensi kerja dapat diuji melalui ujian atau penilaian baik sebelum maupun sesudah program pelatihan. Penilaian ini menunjukkan konsekuensi pembelajaran dalam bidang keterampilan kognitif, teknis, dan interpersonal.

b. Perubahan pola perilaku di tempat kerja

Ada sejumlah perubahan bermanfaat dalam perilaku kerja yang dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan pelatihan. Peningkatan ini mencakup peningkatan produktivitas, komunikasi yang lebih baik, dan pengurangan kesalahan kerja. Pengamatan kinerja atau komentar dari supervisor dan rekan kerja setelah pelatihan adalah dua metode yang dapat digunakan untuk mengukur indikator ini dengan tepat. Dalam hal penilaian pelatihan, salah satu faktor terpenting yang perlu dipertimbangkan adalah tingkat perubahan perilaku.

c. Kepuasan dan dorongan yang diterima oleh pekerja

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap program pelatihan yang telah mereka ikuti dan tingkat motivasi mereka untuk memanfaatkan informasi baru yang telah mereka peroleh dalam pekerjaan mereka. Setelah pelatihan selesai,

survei atau kuesioner biasanya digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan yang dimiliki peserta. Pentingnya memeriksa tingkat kepuasan untuk memastikan kesesuaian dan efektivitas pelatihan.

H₂ : Diduga bahwa pelatihan berdampak terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.

2.3 Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Frasa “loyalitas karyawan” mengacu pada pengabdian karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan dedikasinya terhadap organisasi. Salah satu cara pandangannya adalah bahwa loyalitas karyawan merupakan hasil dari tindakan atau sikap sukarela yang dilakukan karyawan untuk memastikan bahwa organisasi tempat mereka bekerja terus maju dan berkembang hingga mencapai tujuannya. Karyawan yang loyal tidak hanya akan memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi keberhasilan perusahaan, tetapi juga akan memberikan dampak yang baik bagi keberlanjutan operasional perusahaan. Di mana karyawan akan dapat memanfaatkan bakat dan kemampuannya secara maksimal untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan semaksimal mungkin. Sebaliknya, jika karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, hal itu akan berdampak pada kerugian perusahaan seperti produksi dan operasional, karena kinerja yang buruk, dan juga memungkinkan karyawan untuk keluar (turnover intention) (Armelina & Rizqi, 2022). Menurut Batubara (2023), loyalitas diartikan sebagai keteguhan dan kemampuan untuk mengikuti, menjalankan, dan mengamalkan sesuatu yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam rangka melaksanakan kewajibannya. Menurut Hawa dan Nurtjahjanti (2020), loyalitas karyawan diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap tempat kerjanya atau terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan keteguhan dan kemampuan karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perlakuan sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran.

2. Metrik Penilaian Loyalitas Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2018), terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan:

a. Komitmen Emosional: Ketika seorang individu memiliki perasaan bangga dan komitmen terhadap perusahaan.

Salah satu indikator utama yang menggambarkan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan adalah tingkat komitmen emosional yang dimiliki oleh karyawan. Rasa bangga dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan prediktor yang baik tentang sejauh mana mereka merasa terikat secara emosional dengan organisasi. Indikator ini menunjukkan sejauh mana pekerja merasakan hal tersebut. Ketika seorang karyawan memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan atasannya, mereka cenderung percaya bahwa keberhasilan pribadi mereka sendiri terkait dengan keberhasilan perusahaan. Selain meningkatkan insentif mereka untuk

berkontribusi lebih banyak pada pencapaian tujuan organisasi, hal ini memotivasi orang untuk berbicara positif tentang perusahaan di lingkungan sosial mereka.

Dalam kebanyakan kasus, perasaan bangga terhadap perusahaan merupakan hasil dari memiliki pengalaman positif di tempat kerja, berada di atmosfer yang mendukung, dan dihargai atas upaya yang telah dilakukan. Selain itu, komponen terpenting yang berkontribusi pada penguatan ikatan emosional ini adalah sejauh mana nilai-nilai karyawan itu sendiri dan nilai-nilai organisasi saling kompatibel. Loyalitas yang kuat cenderung ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka memiliki persepsi bahwa perusahaan menghargai mereka dan memberi mereka kesempatan untuk maju. Hasilnya adalah bahwa komitmen emosional tidak hanya berdampak pada koneksi yang terjalin di dalam bisnis, tetapi juga membantu membangun citra baik perusahaan di mata masyarakat umum.

a. Kesiapan untuk Bertahan: Kesiapan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun ada tawaran kerja lain.

Indikasi penting yang mengukur besarnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditentukan oleh apakah karyawan tersebut bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan atau tidak. Karyawan yang memiliki kecenderungan ini cenderung tidak akan tergoda oleh tawaran pekerjaan dari organisasi lain, meskipun tawaran tersebut mungkin lebih menarik daripada yang sedang mereka pertimbangkan saat ini. Hal ini terjadi karena mereka memiliki rasa penghargaan di tempat kerja mereka saat ini, baik secara profesional maupun pribadi. Untuk meningkatkan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, karakteristik utama yang berkontribusi terhadap keinginan ini adalah tingkat kepuasan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja.

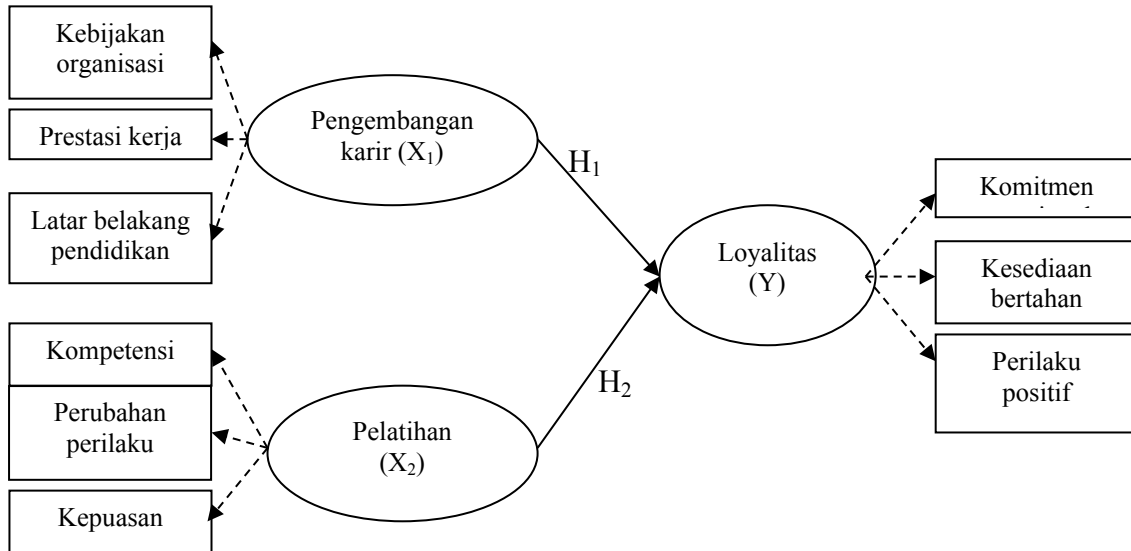
Selain itu, peluang untuk kemajuan profesional dan fasilitas yang kompetitif, seperti gaji, tunjangan, atau program kesejahteraan karyawan, berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan tetap loyal kepada atasan mereka. Karyawan cenderung memiliki persepsi bahwa mereka dapat mencapai tujuan jangka panjang mereka tanpa harus pindah ke lokasi lain ketika atasan mereka memberi kemungkinan bagi mereka untuk menjadi lebih terampil dan mencapai tujuan profesional mereka. Oleh karena itu, keinginan untuk tetap bertahan pada suatu posisi tidak hanya mencerminkan tingkat kepuasan diri sendiri, tetapi juga merupakan indikasi bahwa organisasi telah berhasil mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai karyawannya.

b. Perilaku Positif terhadap Perusahaan: keterlibatan dan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi melalui keterlibatan aktif.

Karyawan yang menunjukkan perilaku positif terhadap perusahaan adalah loyal terhadap organisasi. Loyalitas ini ditunjukkan oleh karyawan yang berpartisipasi aktif dalam upaya organisasi, memberikan ide-ide baru, dan berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Mereka juga bersedia mengambil lebih banyak tanggung jawab, mendukung rekan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Selain meningkatkan produktivitas, perilaku ini berkontribusi


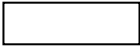


pada pengembangan budaya kerja yang inklusif, yang pada gilirannya memperkuat kemampuan perusahaan untuk mengelola masalah di masa mendatang.

H₃ : Diduga bahwa program pengembangan karir dan pelatihan secara simultan berdampak terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

-  : Variabel penelitian
-  : Indikator variabel
-  : Pengaruh secara parsial
-  : Garis indikator

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian yang menawarkan panduan untuk proyek penelitian disebut sebagai desain penelitian, dan strategi inilah yang digunakan oleh para peneliti. Desain penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian ini. Metode yang digunakan dikenal sebagai pendekatan asosiatif. Penelitian yang berupaya untuk menetapkan hubungan antara dua variabel atau lebih dikenal sebagai penelitian asosiatif. Jenis penelitian ini mengakui keberadaan variabel independen, yaitu variabel yang memiliki dampak, dan variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor independen (Wulandari & Efendi, 2021).

3.2 Populasi dan Sampel

Tiga ratus dua puluh lima orang yang bekerja di perusahaan ritel Hypermart di Kota Palopo dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai populasi. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah total sampel.

$$n = N n$$

a plus $N (d)^2$.

Dimana:

ukuran sampel sama dengan n Margin kesalahan sama dengan 0,1.

N adalah populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, dengan jumlah 325 orang dalam kelompok yang diteliti:

$$n = N n$$

1) ditambah $N (d)^2$

325 n sama dengan

Penjumlahan 1 dan $325 (0,1)^2$

325 n sama dengan

0,01% dari 1 ditambah 325

325 n sama dengan

Hasilnya adalah 4,25

n sama dengan 76

Sebanyak 76 orang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai bagian dari sampel, yang terdiri dari pekerja organisasi ritel Hypermart yang berlokasi di Kota Palopo. Metode pengambilan sampel yang digunakan dikenal sebagai purposive

sampling, yang berarti bahwa sampel dipilih oleh peneliti atas dasar faktor-faktor atau evaluasi tertentu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Informasi yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif berupa informasi yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Informasi dalam bentuk angka diperoleh dari Perusahaan Ritel Hypermart Kota Palopo. Angka-angka tersebut meliputi jumlah karyawan dan informasi lain yang diperlukan dalam penelitian.

Jenis data kedua adalah data kualitatif, yaitu data yang tidak bersifat numerik dan mendukung informasi yang bersifat kuantitatif. Data kualitatif ini diperoleh dari Perusahaan Ritel Hypermart Kota Palopo. Data ini tidak berbentuk angka dan meliputi hal-hal seperti gambaran umum tempat, hasil observasi, dan latar belakang teori yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.3.2 Sumber data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data dalam format berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari tempat penelitian dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. 2. Data yang dikumpulkan secara tidak langsung atau melalui penelitian arsip yang memuat informasi tentang kejadian historis disebut data sekunder. Peneliti memiliki kemampuan untuk memperoleh bahan sekunder dari berbagai sumber, termasuk buku, terbitan berkala, jurnal, dan internet.

3.4 Metode Praktik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan evaluasi penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, pendekatan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan tanggapan responden tentang dampak program pengembangan karir dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ritel yang berlokasi di Kota Palopo. Kuesioner penelitian memiliki instrumen pertanyaan yang bersifat tertutup karena terdapat alternatif solusi yang diberikan. Penelitian yang dilakukan di perpustakaan merupakan sarana untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, tesis, dan sebagainya. Untuk tujuan memberikan landasan teoritis bagi penelitian yang dilakukan penulis, pendekatan studi pustaka, yang berbentuk penelitian sebelumnya dan bahan lainnya, digunakan. Meskipun pendekatan wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah total pekerja yang berafiliasi dengan perusahaan ritel di Kota Palopo.

3.4 Definisi Operasional

No	Variabel	Deskripsi	Indikator
1	Pengembangan Karir	Untuk membantu karyawan mencapai tujuan karier mereka di dalam organisasi, berbagai tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan bakat, keterampilan, pengetahuan, dan	1. Kebijakan organisasi 2. Prestasi kerja 3. Latar belakang pendidikan

		potensi mereka sedang dilaksanakan.	
2	Pelatihan	Pelatihan karyawan adalah proses membekali karyawan dengan informasi, keterampilan, dan pengalaman untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kompetensi kerja 2. Perubahan perilaku di tempat kerja 3. Kepuasan dan motivasi karyawan
3	Loyalitas karyawan	Komitmen emosional, sikap yang baik, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang diekspresikan dalam keinginan untuk terus bekerja dan memberikan kontribusi terbesar bagi organisasi, semuanya merupakan tanda-tanda keterikatan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen emosional 2. Kesiapan untuk bertahan 3. Perilaku positif terhadap perusahaan

3.5 Instrumen Penelitian

1 Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk menyediakan data yang akurat, yaitu dengan menggunakan skala likert yang memiliki pilihan jawaban Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Kurang Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Halawa & Siahaan, 2024). 3.6.1.1 Pemeriksaan Validitas Besarnya tingkat validitas atau keaslian suatu instrumen dapat diketahui dengan salah satu cara pengukuran yang disebut dengan validasi instrumen. Instrumen yang memiliki tingkat validitas yang kuat adalah instrumen yang sah. Menurut Maulana (2022), instrumen yang tingkat validitasnya rendah dianggap memiliki tingkat validitas yang rendah pula. Pengukuran keabsahan atau validitas suatu kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas. Untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner dapat dilakukan dengan cara mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh sampel atau tidak. Apabila suatu tes mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan tes tersebut, maka tes tersebut dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi (Sanaky, 2021).

1 Tahap selanjutnya secara statistik, angka korelasi ditentukan dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau dengan membandingkannya dengan nilai r korelasi angka bebas yang menunjukkan validitas. Kedua cara tersebut menentukan validitas metode korelasi tersebut. Untuk melakukan uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini, akan digunakan aplikasi SPSS. Untuk mengetahui angka butir soal yang valid dan yang tidak valid, diperlukan tabel product moment. Berikut ini adalah kriteria yang akan digunakan untuk menilai uji validitas:

Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir soal pada kuesioner tersebut valid.

Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir soal pada kuesioner tersebut tidak valid. Uji Reliabilitas, Bagian 3.6.2

5 Proses untuk menentukan apakah suatu instrumen akurat dan konsisten disebut sebagai pengujian reliabilitas. Sesuatu yang dapat dipercaya atau suatu kondisi yang

dapat dipercaya disebut sebagai pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas memiliki tujuan, yaitu untuk menentukan tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Hal ini memastikan bahwa kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, bahkan ketika dilakukan beberapa kali dengan menggunakan kuesioner dan kuesioner yang sama (Al Hakim, 2021). Untuk tujuan menentukan apakah kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau tidak, rumus koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,60 digunakan sebagai teknik pilihan. Pemeriksaan reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS untuk menentukan apakah kuesioner dapat diandalkan atau tidak.

Metode Analisis Data (3.6)

3.7.1 Regresi untuk beberapa variabel linier

Sebagai bagian dari penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan lebih dari satu variabel, sekaligus untuk menunjukkan arah hubungan yang ada antara variabel dependen dan variabel yang merupakan variabel independen. Regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam tesis ini. Pendekatan ini dilakukan dengan bantuan aplikasi pengolahan data statistik selama proses berlangsung. Contoh hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya adalah sesuatu yang disebut sebagai analisis regresi linier berganda. Menurut Nurani (2023), tujuan regresi linier berganda adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan yang ada antara sejumlah variabel independen (prediktor) dan faktor-faktor lain yang bergantung pada hasil. Secara umum, rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut dengan modifikasi tertentu: Y sama dengan a ditambah $b_1 X_1$ ditambah $b_2 X_2$ ditambah e . Karakteristik:

X_1 : Pengembangan karier X_2 : Pelatihan e : Loyalitas karyawan Y : Loyalitas karyawan a : Konstanta $b_{1,2}$: Koefisien regresi X_1 : Pengembangan karier Ketidakakuratan

3.7.2 Uji hipotesis

1) Uji t

Dengan asumsi bahwa semua variabel independen lainnya tetap tidak berubah, uji t pada dasarnya mampu menunjukkan sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Tujuan utama uji t adalah untuk menunjukkan sejauh mana hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya bertanggung jawab untuk menjelaskan variabel dependen (Rizka dan Agus, 2021)..

1. Uji simultan (Uji F)
2. Untuk semua maksud dan tujuan, uji statistik F menentukan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki dampak gabungan pada variabel terikat atau dependen. Jika nilai Fhitung lebih kecil dari nilai FTablel, maka hipotesis H_0 diterima dan hipotesis H_a ditolak. Di sisi lain, jika nilai Fhitung lebih besar dari FTablel, maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a

diterima, yang menunjukkan bahwa kombinasi X1 dan X2 berdampak pada variabel Y (Sehangunaung, 2023). Koefisien determinasi, sering dikenal sebagai R², Dalam bentuk paling dasarnya, koefisien determinasi (R²) adalah pengukuran yang menentukan seberapa baik model dapat menjelaskan fluktuasi variabel yang sedang dijelaskan. Koefisien determinasi memiliki nilai yang berada di suatu tempat di titik tengah antara 0 dan 1. Ketika nilai R² rendah, ini menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen cukup terbatas. Angka yang mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan variasi variabel yang diprediksi dan bergantung padanya. (Krida, 2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Berikut ini adalah uji validitas yang akan digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan yang terdapat antara butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu program pengembangan karir (X1), pelatihan (X2), dan loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo (Y):

Tabel 4.1 Uji validitas variabel program pengembangan karir (X₁)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,628	0,225	Valid
X1.2	0,418	0,225	Valid
X1.3	0,460	0,225	Valid
X1.4	0,470	0,225	Valid
X1.5	0,551	0,225	Valid
X1.6	0,348	0,225	Valid
X1.7	0,543	0,225	Valid
X1.8	0,250	0,225	Valid
X1.9	0,292	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Untuk keperluan penentuan nilai validitas program pengembangan karier (X1), maka perlu dilakukan pengujian nilai tersebut dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05. Hal ini memungkinkan tercapainya nilai pada Tabel Product Moment dan nilai $r = 0,225$. Apabila hasil validitas lebih besar dari 0,225, maka sering kali butir pernyataan atau instrumen yang dimaksud dianggap sah. Hasil analisis validitas untuk seluruh instrumen pada variabel program pengembangan karir (X1) disajikan pada Tabel 4.1. Hasil analisis di atas adalah $r = 0,225$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kesembilan skor pernyataan atau instrumen pada variabel program pengembangan karir (X1) tersebut dinilai valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 4.2 Uji validitas variabel pelatihan (X₂)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,510	0,225	Valid
X2.2	0,386	0,225	Valid
X2.3	0,487	0,225	Valid
X2.4	0,359	0,225	Valid
X2.5	0,631	0,225	Valid
X2.6	0,459	0,225	Valid
X2.7	0,399	0,225	Valid
X2.8	0,582	0,225	Valid
X2.9	0,366	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil analisis validitas untuk semua instrumen yang termasuk dalam variabel latih (X2) disajikan pada tabel 4.2. Hasil analisis yang dilakukan di atas adalah $r = 0,225$, yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa kesembilan skor pernyataan atau instrumen yang termasuk dalam variabel latih (X2) dinilai valid dan layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.3 Uji validitas variabel loyalitas (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,592	0,225	Valid
Y2	0,307	0,225	Valid
Y3	0,521	0,225	Valid
Y4	0,466	0,225	Valid
Y5	0,585	0,225	Valid
Y6	0,360	0,225	Valid
Y7	0,565	0,225	Valid
Y8	0,335	0,225	Valid
Y9	0,439	0,225	Valid

Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel loyalitas karyawan perusahaan ritel di Kota Palopo (Y) disajikan pada tabel 4.3. Hasil analisis di atas adalah $r = 0,225$ yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa kesembilan skor pernyataan atau instrumen pada variabel loyalitas karyawan perusahaan ritel di Kota Palopo (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Bila menyangkut menjawab pertanyaan yang dikaitkan dengan struktur pernyataan yang didasarkan pada kuesioner, keandalan merupakan ukuran stabilitas dan konsistensi responden survei.

Tabel 4.4 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Program pengembangan karir	0,649	0,600	Reliabel
Pelatihan	0,654	0,600	Reliabel
Loyalitas karyawan perusahaan retail	0,638	0,600	Reliabel

- a. Jika nilai r Alpha lebih dari 0,600, maka prosedur tersebut dianggap reliabel. Tidak reliabel jika nilai r Alpha kurang dari 0,600.

Pada tabel 4.4, dapat dilihat hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kuesioner, yang meliputi analisis nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha. Hal ini dikarenakan nilai r Alpha lebih besar dari 0,600, maka kuesioner tersebut konsisten.

4.3.1-3 Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang terkumpul, dilakukan pengujian dan hasil pengujian tersebut dihitung dengan menggunakan regresi linier berganda. Dalam konteks perusahaan ritel di Kota Palopo, digunakan model regresi linier berganda untuk mengkarakterisasi pengaruh program pengembangan karier dan pelatihan yang

merupakan variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan. Persamaan tersebut dapat diubah menjadi model estimasi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan: Y sama dengan loyalitas individu yang bekerja di perusahaan ritel
Konstanta an sama dengan koefisien regresi $b_{1,2}$

Satu adalah variabel untuk program pengembangan karier.

X2 adalah variabel pelatihan. #

(Kesalahan baku) = Variabel pengganggu (yang mewakili e)

Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut, yang didasarkan pada data yang diperoleh dari temuan dan telah diolah menjadi model perhitungan komputer menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.5 Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.192	2.466		2,511	0,014
	Pengembangan karier	0,446	.060	.549	7,477	0,000
	Pelatihan	0,409	.072	.415	5,644	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan perusahaan retail

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil estimasi model berikut dapat diperoleh dengan menggunakan tabel di atas:

Y sama dengan 6,192 ditambah 0,446 dikali X1 ditambah 0,409 dikali X2

Berikut ini adalah interpretasi model di atas:

a. Nilai a (konstanta) adalah 6,192, yang menunjukkan bahwa jika variabel program pengembangan karier (X1) dan pelatihan (x2) sama dengan nol, maka loyalitas karyawan perusahaan ritel di Kota Palopo adalah 6,192 satuan.

Koefisien program pengembangan karier yang dilambangkan dengan huruf b1 memiliki nilai 0,446. Jika dilihat dari perspektif ini, loyalitas karyawan perusahaan ritel akan tumbuh sebesar 0,446 satuan untuk setiap satu satuan yang ditambahkan pada variabel yang mewakili program pengembangan karier.

Diperoleh nilai koefisien pelatihan (b2) sebesar 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada masing-masing variabel pelatihan akan mengakibatkan kenaikan tingkat loyalitas pekerja perusahaan ritel di Kota Palopo sebesar 0,409 satuan.

R dan R2 masing-masing merupakan koefisien determinasi dan korelasi.

Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut yang disusun berdasarkan data yang diperoleh dari hasil temuan dan kemudian diolah menjadi model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.6 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.724	1.058

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Program pengembangan karir

Hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 dapat dilihat pada tabel di atas. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh sebesar 85,5% yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel pengembangan karir dan program pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ritel yang berada di Kota Palopo termasuk dalam tingkat hubungan yang tinggi. Meskipun nilai R-square sebesar 0,732 atau setara dengan 73,2%, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan program pelatihan mampu menjelaskan loyalitas karyawan pada perusahaan ritel di Kota Palopo sebesar 73,2%. Sisanya sebesar 26,8% atau setara dengan 100% dikurangi 73,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji T-Statistik atau sering disebut Uji Parsial

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi, dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap loyalitas karyawan yang bekerja pada perusahaan ritel di Kota Palopo. Dimungkinkan untuk melakukan uji-t untuk menentukan pengaruh sebenarnya dari variabel secara parsial.

Tabel 4.7 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.192	2.466		2.511	.014
	Pengembangan karir	.446	.060	.549	7.477	.000
	Pelatihan	.409	.072	.415	5.644	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan perusahaan retail

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 4.7, terlihat bahwa nilai t dari pelatihan adalah 5,644, sedangkan nilai t dari program pengembangan karir adalah 7,477. Kedua nilai ini cukup signifikan. Sementara itu, nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel t yang sudah ada. Setelah mengurangi jumlah variabel penelitian dari jumlah total data, hasilnya adalah nilai Df, yang sama dengan 73. Ambang signifikansi yang digunakan adalah 0,05 karena nilai signifikan pada a sama dengan 5%. Dengan melihat sekilas tabel t, Anda dapat mengetahui nilai tabel t. Karena nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05 dan nilai Df adalah 73, nilai t tabel adalah 1,666. Nilai t-hitung program pengembangan karir lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 7,477 dan signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis diterima. Terdapat tingkat keyakinan sebesar 95% yang menunjukkan bahwa variabel program pengembangan karir signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel loyalitas

karyawan perusahaan ritel di Kota Palopo. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel tersebut bermakna.

Karena nilai t-hitung pelatihan lebih besar dari t-tabel (5,644 lebih besar dari 1,666) dan signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan perusahaan ritel di Kota Palopo dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Hal ini terjadi karena variabel pelatihan berpengaruh positif.

Uji Statistik F, juga dikenal sebagai Uji Simultan

Jika temuan persamaan model estimasi dipertimbangkan, maka dimungkinkan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Melakukan uji F merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk memastikan pengaruh variabel yang sebenarnya secara bersamaan.

Tabel 4.8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,864	2	111.432	99,612	0,000 ^b
	Residual	81,663	73	1.119		
	Total	304,526	75			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir						

Jelas dari tabel 4.8 bahwa nilai F yang dihitung adalah 99,612. Untuk mengidentifikasi nilai tabel F dalam penelitian ini, adalah mungkin untuk melihat tabel F yang sudah ada. 3,12 adalah nilai tabel F. 6. Hipotesis didukung karena nilai F yang dihitung lebih besar dari tabel F (99,612 lebih dari 3,12). Bahwa variabel program pengembangan karier dan pelatihan secara bersama-sama relevan dan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel loyalitas karyawan ditunjukkan oleh fakta bahwa hal ini terjadi.

4.2. Pembahasan

1. Dampak Program Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t-hitung program pengembangan karir lebih besar dari nilai t-tabel (7,477 > 1,666) yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan benar. Dengan demikian, variabel program pengembangan karir penting dan berpengaruh nyata terhadap variabel loyalitas karyawan pada perusahaan ritel di Kota Palopo. Demikian simpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis ini.

Peningkatan karir seseorang merupakan akumulasi dari serangkaian pekerjaan sejenis yang pernah dijalannya sepanjang hidupnya. Menurut Rahmat dkk. (2024), selain pengembangan karir, juga dilakukan upaya untuk mempersiapkan individu dalam mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam suatu organisasi atau perusahaan. Program pengembangan karir merupakan salah satu metode yang

dilaksanakan perusahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan jenjang karir karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk maju, bimbingan, dan pelatihan. Program ini memegang peranan penting dalam bisnis ritel di Kota Palopo, karena dapat membantu menjaga keterikatan karyawan dan mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang masa depan yang lebih baik, program yang transparan dan berkelanjutan sangatlah penting. Hasilnya, karyawan lebih terdorong untuk mengembangkan karier mereka di perusahaan.

Menurut hasil penelitian, perusahaan ritel di Kota Palopo yang menyediakan berbagai program pengembangan karier memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawannya. Melalui partisipasi dalam program ini, karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, hubungan antara perusahaan dan karyawan diperkuat, dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan pun menurun. Selain itu, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan berbanding lurus dengan kualitas program pengembangan karier yang dijalankan. Hasilnya, melakukan investasi dalam pengembangan karier dapat menjadi pendekatan yang efektif bagi perusahaan untuk mempertahankan staf yang berdedikasi dan produktif.

Peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan melalui berbagai teknik, salah satunya adalah dengan penerapan program pengembangan karier yang efisien. Mereka menyebutkan bahwa dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan berkembang, perusahaan akan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan dengan bisnis sebagian besar dicapai melalui penerapan program pelatihan berkelanjutan dan penyediaan kemungkinan yang jelas untuk kemajuan. Terkait penelitian Cahyadi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan", temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian tersebut. Kemajuan karier terbukti memiliki dampak yang besar dan menguntungkan pada loyalitas karyawan, menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (Cahyadi, 2021). Selain itu, hal ini sesuai dengan penelitian Oktavia yang berjudul "Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Ananta Swasta Dana". Menurut temuan penelitian Oktavia, karakteristik yang berkaitan dengan pertumbuhan karier memiliki dampak besar pada loyalitas karyawan. (Oktavia, 2022).

2. Dampak Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Hipotesis diterima sebagai konsekuensi dari temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa nilai t-test pelatihan lebih besar dari nilai t-table ($5,644 > 1,666$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap variabel loyalitas karyawan perusahaan ritel yang berlokasi di Kota Palopo.

Terutama dalam industri ritel yang sangat kompetitif, pelatihan merupakan strategi penting bagi bisnis untuk diterapkan guna meningkatkan kompetensi dan kemampuan tenaga kerjanya. Program pelatihan yang efisien tidak hanya membantu pekerja dalam memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan lebih baik, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepercayaan diri mereka saat bekerja. Selain itu, pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan membantu mengembangkan hubungan yang terjalin antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya menghasilkan terciptanya suasana kerja yang lebih profesional dan menyenangkan di tempat kerja.

Menurut temuan penelitian, pelatihan memiliki dampak yang substansial terhadap tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan yang bekerja untuk bisnis ritel di Kota Palopo. Pekerja yang merasa diuntungkan dari pelatihan cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih baik dengan organisasi, mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mengalami tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Hasil studi statistik juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang nyata antara pelatihan dan loyalitas, di mana kualitas program pelatihan yang ditawarkan berbanding lurus dengan tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk memastikan bahwa mereka terus memiliki staf yang berkualitas tinggi, disarankan agar bisnis ritel terus meningkatkan program pelatihan yang sesuai.

Melalui penyediaan keterampilan yang diperlukan agar orang-orang berhasil dalam pekerjaan mereka, pelatihan yang efektif berpotensi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Pelatihan adalah cara yang bagus untuk membangun suasana kerja yang lebih menyenangkan, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Perusahaan yang secara rutin memberikan pelatihan akan menciptakan lingkungan ini. Selain itu, pelatihan berpotensi untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan (Noe, 2017). Berdasarkan penelitian Larengkeng yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud*, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Larengkeng. Hasil penelitian Larengkeng menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai (Larengkeng, 2023). Selain itu sesuai dengan penelitian Handayani yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada PT Inbisco Niagatama Semesta Medan” yang dilakukan pada perusahaan yang sama. Berdasarkan hasil penelitian Handayani, pelatihan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap loyalitas pegawai. (Handayani & Bangun, 2022).

3. Dampak Program Pengembangan Karir dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, nilai f program pelatihan dan pengembangan karier lebih besar dari nilai f tabel (99,612 lebih besar dari 3,12) yang menunjukkan hipotesis tersebut sah. Pada perusahaan ritel yang berlokasi di Kota Palopo, hal ini menunjukkan bahwa faktor program pelatihan dan pengembangan karier cukup besar dan berpengaruh nyata terhadap variabel yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

Melalui pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan, program pelatihan dan pengembangan karier memegang peranan penting dalam proses penciptaan loyalitas karyawan. Kedua komponen tersebut merupakan pendekatan utama yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang loyal dan produktif dalam industri ritel yang dicirikan oleh tingkat persaingan yang tinggi dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Umumnya karyawan memiliki keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi ketika mereka diberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menurut hasil penelitian, loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh program yang memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan. Adanya pelatihan dan jalur karier yang jelas dikaitkan dengan peningkatan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, dan tingkat komitmen. Ada bukti dari studi statistik yang menunjukkan bahwa bisnis yang secara aktif memberikan kesempatan untuk kemajuan dan pelatihan profesional memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penerapan strategi ini berpotensi untuk menurunkan pergantian karyawan dan meningkatkan kontribusi tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, khususnya di industri ritel dan grosir.

Lingkungan kerja yang baik, peningkatan kepuasan kerja, dan penguatan loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan hasil yang dapat dicapai melalui penerapan program pelatihan dan pengembangan karier yang efektif. Mereka berpendapat bahwa bisnis yang melakukan investasi dalam pengembangan sumber daya manusianya akan memiliki staf yang lebih berpengetahuan, lebih termotivasi, dan lebih loyal. (Mathis dan Jackson, 2018) Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan pelatihan yang relevan dan jalur karier yang jelas, mereka memiliki peningkatan kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Wijoyo yang dilakukan di PT. PT. Pelabuhan dan Logistik PT. Pertakotaan dan Logistik di Jakarta dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kesempatan pelatihan kerja dan pengembangan karir memberikan dampak positif yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan (Wijoyo, 2024). Hal ini juga senada dengan penelitian Sari (2024) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan PT. Multi Mas Chemindo Medan”. Hasil penelitian Sari menunjukkan bahwa pemberian kesempatan pelatihan kerja dan pengembangan karir memberikan dampak positif yang cukup besar terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Program pengembangan karier memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan yang bekerja di perusahaan ritel di Kota Palopo.
2. 2. Tingkat loyalitas karyawan di perusahaan ritel di Kota Palopo sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan.
3. 3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kota Palopo, perusahaan ritel yang menawarkan program pengembangan karier dan pelatihan secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawannya.
4. 5.2 Saran dan Nasihat
5. 1. Perusahaan ritel di Kota Palopo percaya bahwa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju dalam karier dan pelatihan memiliki pengaruh utama dalam membangun loyalitas karyawan. Meningkatkan relevansi pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu aspek utama yang berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan khusus setiap karyawan serta perkembangan bisnis ritel akan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dan positif terhadap kemampuan pekerja dan tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan jenis pelatihan yang ditawarkan, terlepas dari apakah pelatihan tersebut berfokus pada keterampilan teknis atau keterampilan lunak. Hubungan antara pekerja dan pelanggan dapat ditingkatkan melalui penggunaan keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, dan penyediaan layanan pelanggan yang sangat baik. Di sisi lain, keterampilan teknis termasuk teknologi, manajemen stok, dan analisis data dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara yang lebih efektif.
6. 2. Selain itu, komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen dalam konteks program pengembangan profesional merupakan faktor penting lainnya yang dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk mengomunikasikan tujuan, harapan, dan saran mereka untuk program pelatihan, mereka akan memiliki rasa penghargaan yang lebih besar dari organisasi. Melalui komunikasi yang sangat baik, perusahaan dapat mengubah kebijakan dan metode pelatihan mereka agar lebih efisien dan sejalan dengan persyaratan karyawan dan tujuan organisasi. Merupakan hal yang umum bagi karyawan untuk merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa loyalitas yang lebih dalam kepada perusahaan ketika mereka merasa bahwa mereka diakui dan diperhatikan. Ketiga, penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam jangka panjang, loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain kepuasan kerja, iklim tempat kerja, dan kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, suasana kerja yang mendukung produktivitas dan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memberikan rasa nyaman bagi pekerja sehingga mendorong mereka untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Jika unsur-unsur tersebut dipahami dan dikelola dengan baik, maka

pelaku usaha ritel di Kota Palopo dapat menumbuhkan karyawan yang lebih loyal dan produktif serta berkontribusi terhadap keberhasilan usahanya secara berkelanjutan..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Armelina, D. R., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis Loyalitas Karyawan Bumn Di Jember. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(2), 34–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i2.1896>
- Batubara, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138>.
- Cahyadi, R. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 477–483.
- Hadya Rizka, Sutardjo Agus, M. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Baju Batik Di Toko “Florensia” Kota Sawahlunto. *Matua*, 3(1), 13–24.
- Halawa, F. A., & Siahaan, L. (2024). Kualitas Pelayanan Dan Administrasi Pada Kantor Lemondial Business School (Lbs) Jakarta. *Manajemen Lemondial Business School*, 9(4). <https://www.e-journal.saintmary.ac.id/index.php/smc/article/view/47>
- Handayani, R., & Br. Bangun, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 48–63. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.263>

- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Krida, M., Medan, R., & Situmorang, I. R. (2021). *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*. 7(1), 37–51.
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(1), 405–413.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133–139. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mustafa, Anwar, S. M., & Tahier, I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan melayani, lingkungan kerja, teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah kota palopo. ... *Jurnal Manajemen Sosial ...*, 3(2), 230–240. <https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/view/406>
- Noe. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Salemba Empat.
- Nurani, A. T., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.24246/juses.v6i1p34-43>
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- Rahmat, A. S., Tahier, I., & Duriani, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (Pamtl) Kabupaten Luwu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 726–738. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.895>

- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robert Mathis dan John Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Satrio Hadi Wijoyo. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Pertamina Port dan Logistics di Jakarta). *UPN*, 15(1), 37–48.
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Sihotang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramitha.
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v12i1.24797>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & 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>
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Dengan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.