

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE LOYALTY IN THE YOUTH AND SPORTS SERVICES OF WEST
SUMATRA PROVINCE**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Lenny Hasan¹, Henny Sjafitri², Desi Rosita³

Universitas Tamansiswa Padang^{1,2,3}

lennyhasan78@gmail.com¹, sjafitrihenny@gmail.com², desirosita1985@gmail.com³

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence career development and workload have on employee loyalty at the West Sumatra Province Youth and Sports Service. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study was all ASN employees totaling 76 respondents. The sampling technique used in this research was census or total sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis $Y=17.287 + 0.299 X_1 + 0.249 X_2$. The workload variable (X_2) has a positive and significant effect on employee loyalty at the West Sumatra Youth and Sports Service. The F test results of the career development variables (X_1) and workload (X_2) together have a significant effect on employee loyalty at the West Sumatra Youth and Sports Service. Based on the research results, the coefficient of determination value is found at the Adjusted R Square value of 0.216. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 17.3%, the remaining 82.7% is influenced by other variables not used in this research.

Keywords: Career Development, Workload, Employee Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN sebanyak 76 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus* atau *sampling total*. Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda $Y=17,287 + 0,299 X_1 + 0,249 X_2$, kemudian hasil uji t variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Hasil uji F variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square dengan sebesar 0,216. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 17,3% , sisanya sebesar 82,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Beban Kerja, Loyalitas Pegawai

PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2020:130) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai rencana karirnya dalam bekerja. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pegawai tersebut harus didukung oleh instansi. Instansi yang mampu mendukung upaya pegawainya untuk pemberian kesempatan karir akan mendorong pegawai untuk menjadi loyal terhadap

instansi.

Menurut Ali (2022:194), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang

jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/instansi tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Hasibuan (2019:95), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Pada pegawai pendidikannya minim maka loyalitasnya sangat kurang dikarenakan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Hubungan pengembangan karir dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yaitu pengembangan karir pegawai dapat diberikan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan, untuk pegawai yang selalu memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2020:152), pengembangan karir adalah salah satu program perencanaan SDM, yang dibuat untuk mendorong semangat kerja dan melahirkan kinerja. Hal tersebut adalah harga untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui pengembangan karir para pekerja akan menunjukkan segala upaya yang membuatnya panas menjadi pimpinan.

Indikator Pengembangan Karir yaitu, Promosi, Rotasi dan kesempatan lain.

Beban Kerja

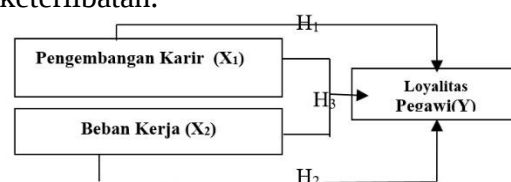
Menurut Hasibuan (2020:344), beban kerja adalah multi dimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti, tugas, sistem tugas, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban.

Indikator Beban Kerja yaitu, tugas, lingkungan, sistem kerja dan sistem manajemen.

Loyalitas Pegawai

Bekerja baik disuatu organisasi atau perusahaan diperlukan loyalitas dalam bekerja, Menurut Sutrisno (2023:53), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Indikator Loyalitas Pegawai yaitu, tingkat kepatuhan, tingkat semangat kerja, tingkat kinerja, dan tingkat keterlibatan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian

Populasi untuk penelitian ini adalah 76 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*, Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1,

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.287	3.846		.000
	Pengembangan Karir	.299	.125	.269	.020
	Beban Kerja	.249	.106	.266	.021

a. Dependent Variable: LoyalitasKerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,287 + 0,299X_1 + 0,249X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas, dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 17,287. Artinya tanpa variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) atau (X_1 dan $X_2=0$), maka loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat sudah ada sebesar 17,287% satuan.
- Koefisien regresi linear pengembangan karir (X_1), sebesar 0,299 satuan. Artinya jika variabel beban kerja (X_2), dan loyalitas kerja (Y) tetap dan pengembangan karir (X_1) mengenai kenaikan sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat meningkat sebesar 0,299 satuan atau 29,9%.
- Koefisien regresi linear beban kerja (X_2), sebesar 0,249 satuan. Artinya jika variabel beban kerja (X_2), dan

loyalitas kerja (Y) tetap dan beban kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat meningkat sebesar 0,249 satuan atau 24,9%.

1. Uji t

Dari uji secara persial (t) yang dilakukan menggunakan SPSS 25, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.287	3.846		.000
	Pengembangan Karir	.299	.125	.269	.020
	Beban Kerja	.249	.106	.266	.021

a. Dependent Variable: LoyalitasKerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2024

2. Uji F

Dari uji secara simultan (F) yang dilakukan menggunakan SPSS 25, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192.356	2	96.178	8.831	.000 ^b
Residual	795.052	73	10.891		
Total	987.408	75			

a. Dependent Variable: LoyalitasKerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 3, diketahui variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat, karena memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $(8.831) > F_{tabel}$ $df = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($76 - 3 = 73$) sebesar 3,12, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.195	.173	3.300

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,173. Artinya, kemampuan variable pengembangan karir (X_1), dan beban kerja (X_2) dalam menjelaskan loyalitas pegawai 17,3% sedangkan sisa 82,7% dijelaskan variabel lain seperti antusias, optimis, dan aktualisasi diri (Sutrisno, 2020).

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada variabel pengembangan karir (X_1) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,299 satuan. Artinya variabel pengembangan karir (X_1) mengalami peningkatan nilai 1 satuan sesuai dengan loyalitas Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji *t* (parsial) diketahui nilai signifikan $0,020 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} (2,387) > t_{tabel} (1,666)$. Artinya variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

2. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada variabel beban kerja (X_2) diketahui nilai koefisien regresi 0,249 satuan. Artinya variabel beban kerja (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan terhadap loyalita kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji *t* (persial) diketahui nilai signifikan $0,021 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,596) > t_{tabel} (1,666)$.

Artinya variabel beban kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (*F*) diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (8,831) > F_{tabel} (3,12)$. Artinya, variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,173. Artinya, kemampuan variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam menjelaskan loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat sebesar 17,3% sedangkan sisanya 82,7% dijelaskan variabel lain seperti kompetensi, loyalitas dan kualitas pelayanan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pegembangan karir (X^1), dan beban kerja (X^2) terhadap loyalitas pegawai (*Y*) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat, maka hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) didapatkan nilai $Y = 17,287 + 0,299X_1 + 0,249X_2 + e$. Artinya variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2)

- memberikan peningkatan terhadap loyalitas kerja (Y) pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.
2. Hasil uji t pada variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat, karena nilai $t_{hitung} (2,387) > t_{tabel} (1,666)$ dan nilai signifikan $0,020 < 0,05$.
 3. Hasil uji t pada variabel beban kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat karena nilai $t_{hitung} (3,356) > t_{tabel} (1,666)$ dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$.
 4. Hasil uji F pada variabel pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat karena nilai $F_{hitung} (8,831) > F_{tabel} (3,12)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
 5. Hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,173. Artinya, kemampuan variabel pengembangan karir (X_1), dan beban kerja (X_2) dalam menjelaskan loyalitas pegawai 17,3% sedangkan sisa 82,7%. dijelaskan variabel lain seperti antusias, optimis, dan aktualisasi diri (Sutrisno, 2020).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi, penelitian ini hendaknya memberikan manfaat bagi instansi agar dapat meningkatkan pengembangan karir dan mengurangi beban kerja, karena minimnya penempatan pegawai dapat menurunkan loyalitas pegawai.

2. Bagi kalangan akademik, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian yang terkait dengan loyalitas kerja pada pegawai sehingga peneliti dapat dengan mudah memahami variabel-variabel manakah yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.
3. Bagi peneliti, selanjutnya diharapkan kepada peneliti objek yang sama, perlu menambahkan variabel penelitian seperti pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetisi dan kompensasi kerja, serta melakukan observasi yang lebih mendalam selain itu juga perlu menambahkan jumlah sampel yang digunakan supaya hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal. 2018. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. 2022. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (*Studi Literature Review*). *Jurnal Ilmu Multi disiplin*. Bandung.
- Allen. 2019. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.
- Gandaria. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Griya koeInterior Surabaya. Stie Mahardika Press. Surabaya.
- Handoko T. Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi kedua,

- Penerbit:BPFE. Yogyakarta.
- Harras Hadyati. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Unpat Press. Banten.
- Hasibuan S.P Melayu. 2019. Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendry, R. S. M. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 174-189.
- Mangku negara Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosda karya. Bandung
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2019. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Unggul Pangestu Nirmala Multimedia Press & Publishing. Bandung.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. 2024. Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha
- Marwansyah. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta. Sarana Duta Cabang STO Gambir. Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 2(1), 168-186. Jakarta
- Solihin. 2021. Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45. Jakarta
- Sutrisno edy. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Suryaningsih, E., & Anwar, S. 2023. Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 31-41. Jakarta.
- Suwatno, & Priansa, D. 2021. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Warawan Donny. 2021. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.