

Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai

Eka Suryaningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Syaiful Anwar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Jl. Raya Ciledug Petukangan Utara Pesanggrahan Jakarta Selatan

Korespondensi: syaiful.anwar@budiluhur.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, beban kerja dan insentif terhadap loyalitas pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner pada pegawai Bagian Umum dan Barang Milik Negara, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Kementerian Agama RI di Jakarta. Teknik pengambilan sampel secara jenuh dengan keseluruhan sebanyak 35 responden. Alat analisis yang digunakan adalah deskriptif (data primer) dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang dibantu dengan skala likert dan diberikan kepada responden. Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS versi 25. Hasil analisis linier berganda menggunakan metode analisis regresi linier berganda. $Y = 2,382 + 0,202 (X_1) + 0,452 (X_2) + 0,151 (X_3) + \epsilon$, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, Beban Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Bagian Umum dan Barang Milik Negara, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Kementerian Agama RI di Jakarta.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Beban Kerja, Insentif dan Loyalitas Pegawai.

Abstrack : *This study aims to determine the effect of career development, workload and incentives on employee loyalty. Data was collected using a questionnaire on employees of the Public and State Property Section, Directorate General of Islamic Community Guidance, Ministry of Religion of the Republic of Indonesia in Jakarta. The sampling technique is saturated with a total of 35 respondents. The analytical tool used is descriptive (primary data) by using a questionnaire assisted by a Likert scale and given to respondents. The analytical tool used is SPSS software version 25. The results of multiple linear analysis using multiple linear regression analysis method. $Y = 2.382 + 0.202 (X1) + 0.452 (X2) + 0.151 (X3) + \epsilon$, so that it can be partially concluded that Career Development does not have a significant effect on Employee Loyalty, Workload and Incentives have a significant effect on Employee Loyalty in General and Property Sections State, Directorate General of Islamic Community Guidance, Ministry of Religion of the Republic of Indonesia in Jakarta.*

Keyword : Career Development, Workload, Incentives and Employee Loyalty

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satunya yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah menegai loyalitas pegawai

Tidak mudah untuk meningkatkan loyalitas pegawai di setiap organisasi. Berbagai metode harus digunakan untuk memperoleh rasa loyalitas pada seorang pegawai yang berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan loyalitas pegawai harus memperhitungkan semakin parahnya ancaman terhadap mata pencaharian karyawan tersebut melalui pemberian kompensasi.

Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat loyalitas yang semakin tinggi akan membuat organisasi semakin mudah dalam melakukan pencapaian tujuan dan memudahkan peningkatan pembentukan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin loyalitas pegawai rendah maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu untuk menumbuhkan kembali loyalitas pegawai terhadap organisasi membutuhkan strategi yang cukup baik, sehingga pada akhirnya pegawai dapat memilih bertahan bahkan dalam masa yang sulit sekalipun. Karena bagi pegawai, sikap loyalitas terhadap organisasi tidak mudah diberikan begitu saja, jika organisasi tidak dapat menghargai pegawai sebagaimana mestinya, hal itu dapat menimbulkan keraguan dihati pegawai. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai.

Dengan berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus Pegawai Bagian Umum dan Barang Milik Negara (BMN), Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Kementerian Agama RI Di Jakarta)”.

Dalam penulisan ini pembatasan masalah dilakukan agar yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian . Dalam penelitian dilakukan Pembatasan Masalah Sebagai berikut: (1) Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh Pengembangan Karir (X1), Beban Kerja (X2), Insentif (X3) dan Variabel Dependen adalah Loyalitas Pegawai (Y), (2) Data yang diambil merupakan data primer yang bersumber dari pegawai, (3) Dalam Penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Dwi Oktariani dan Tania Emilian Bahri (2020) Pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja dalam konteks organisasi adalah tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Bagi organisasi, keadaan tersebut dapat merugikan secara materil, pasalnya dengan kondisi tersebut karyawan tidak dapat bekerja secara totalitas, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. (paramitadewi, 2017).

Insentif

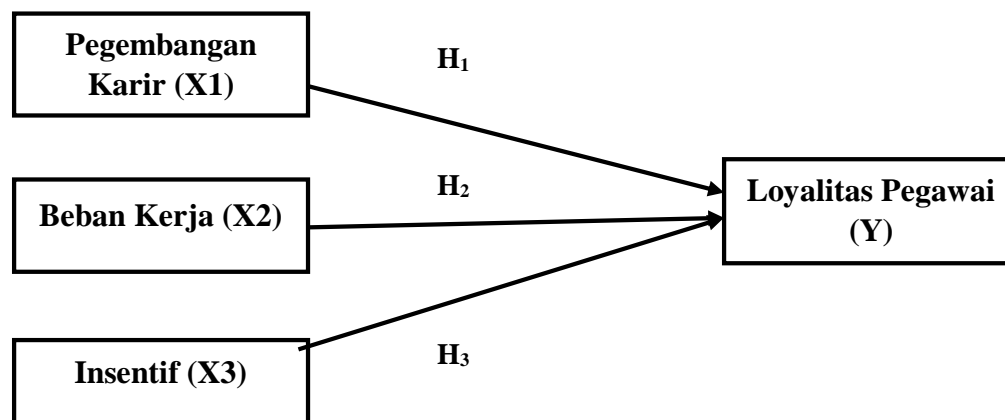
Menurut mangkunegara (2018) insentif diartikan sebagai upaya pemberian penghargaan pada karyawan yang pekerjaannya maksimal atau bentuk pemberian uang pada karyawan yang berprestasi agar mereka memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal.

Loyalitas Pegawai

Menurut Sari dan Karnadi (2019) Loyalitas Pegawai merupakan suatu kondisi kegiatan yang menyangkut dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat para karyawan memiliki perilaku menaati peraturan perusahaan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar sebagai berikut :



Gambar Kerangka Teoritis
Sumber : diolah sendiri 2022

Hipotesis

Dalam Penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

H₁ : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

H₀ : Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

H₁ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

H₀ : Insentif tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai

H₁ : Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Bagian Umum dan Barang Milik Negara, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Kementerian Agama RI di Jakarta yang berjumlah 35 orang. Menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik *sampling total (sensus)*, yaitu teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, pada sebuah penelitian yang populasinya di bawah 100 sebaiknya menggunakan *sampling total* (Sugiyono, 2019).

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan model peramaan dengan regresi linear berganda, memiliki persamaan sebagai berikut :

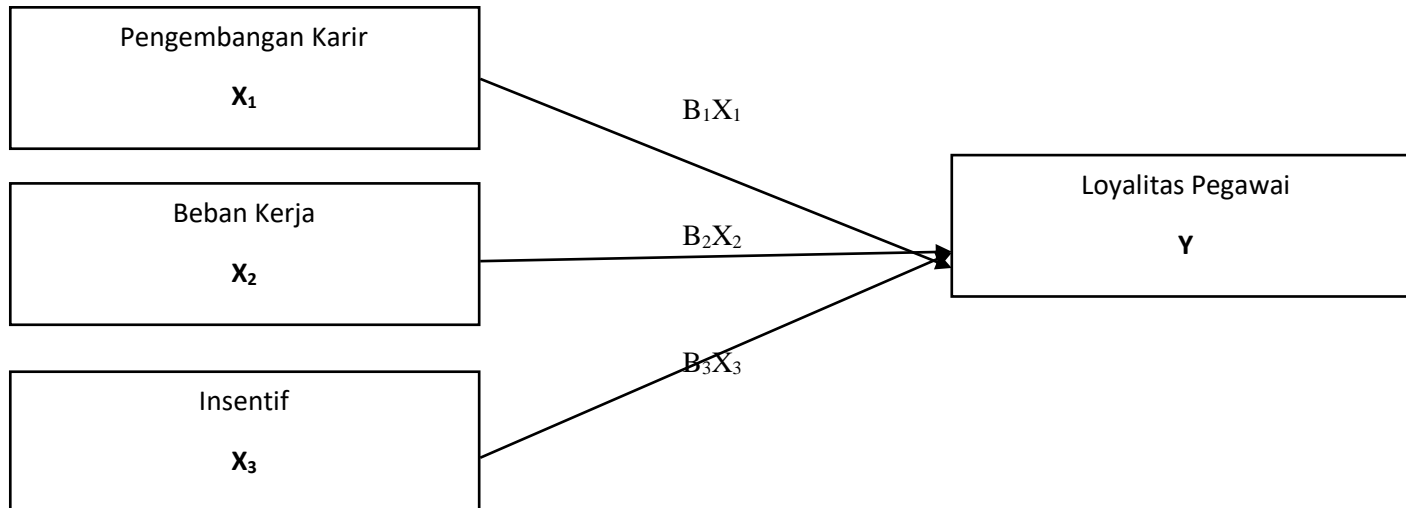


Diagram Jalur Penelitian

Sumber : Diolah sendiri 2022

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y: Loyalitas Kerja Pegawai (variabel dependen)

X₁: Pengembangan Karir (variabel independen)

X₂: Beban Kerja (variabel independen)

X₃: Insentif (variabel independen)

a: konstanta

β : koefisien regresi masing-masing variabel

ϵ : faktor pengganggu diluar model

Teknik Analisi Data

Tipe Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji asumsi klasik, analisis kolerasi sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t, pengujian data dilakukan dengan *software SPSS version 25*.

PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Insentif dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel (0,344)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	1. 0,621	1. Valid
	X1.2	2. 0,790	2. Valid
	X1.3	3. 0,589	3. Valid
	X1.4	4. 0,630	4. Valid
	X1.5	5. 0,680	5. Valid
	X1.6	6. 0,730	6. Valid
	X1.7	7. 0,790	7. Valid
	X1.8	8. 0,419	8. Valid
	X1.9	9. 0,523	9. Valid
	X1.10	10. 0,568	10. Valid
Beban Kerja	X2.1	1. 0,678	1. Valid
	X2.2	2. 0,658	2. Valid
	X2.3	3. 0,884	3. Valid
	X2.4	4. 0,514	4. Valid
	X2.5	5. 0,860	5. Valid
	X2.6	6. 0,672	6. Valid
Insentif	X3.1	1. 0,450	1. Valid
	X3.2	2. 0,748	2. Valid
	X3.3	3. 0,695	3. Valid
	X3.4	4. 0,795	4. Valid
	X3.5	5. 0,689	5. Valid
	X3.6	6. 0,380	6. Valid
Loyalitas Kerja	Y.1	1. 0,702	1. Valid
	Y.2	2. 0,704	2. Valid
	Y.3	3. 0,465	3. Valid
	Y.4	4. 0,812	4. Valid
	Y.5	5. 0,780	5. Valid
	Y.6	6. 0,712	6. Valid
	Y.7	7. 0,780	7. Valid
	Y.8	8. 0,389	8. Valid

Sumber : Data Output SPSS versi 25

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Uji Realibilitas	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X_1)	0.891	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0.888	Reliabel
3	Insentif (X_3)	0.845	Reliabel
4	Loyalitas Pegawai (Y)	0.891	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS versi 25

berdasarkan hasil uji realibilitas nilai Cronbach's Alpha > 0,6. dapat dikatakan seluruh item pernyataan dalam variabel, Pengembangan Karir, Beban Kerja, Insentif dan Loyalitas Pegawai adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan data residual berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp.Sig (2-tailed)* < 0,05 data residual tidak berdistribusi normal. dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25534201
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan tabel diatas dari hasil output SPSS, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.168	7.817		-1.045	.304		
	Pengembangan Karir	.314	.119	.378	2.650	.013	.120	8.312
	Insentif	.531	.165	.428	3.223	.003	.139	7.192
	Beban Kerja	4.745	3.848	.182	1.233	.227	.112	8.929

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan tabel 4.21 setelah diatasi dengan menransformasi data menggunakan metode LN (Logaritma Natural) dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		TOTAL. X1	TOTAL. X2	TOTAL. X3	TOTAL. Y
TOTAL. X1	Pearson Correlation	1	.939**	.907**	.935**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
TOTAL. X2	Pearson Correlation	.939**	1	.915**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
TOTAL. X3	Pearson Correlation	.907**	.915**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.935**	.947**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS v.25*

Hasil Uji Korelasi dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Pegawai sebesar 0,935 yang menunjukkan bahwa korelasi sangat kuat dengan arah hubungan yang positif, yang artinya apabila Pengembangan Karir menurun maka Loyalitas Pegawai juga akan menurun dan begitu pula sebaliknya. Pada kolom sig. (*2-tailed*) terdapat nilai 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Loyalitas Pegawai dengan Pengembangan Karir.
2. Hubungan antara Beban Kerja dengan Loyalitas Pegawai sebesar 0,947 yang menunjukkan bahwa korelasi sangat kuat dengan arah hubungan yang positif, yang artinya apabila Beban Kerja meningkat maka Loyalitas Pegawai juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Pada kolom sig. (*2-tailed*) terdapat nilai 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Loyalitas Pegawai dengan Beban Kerja
3. Hubungan antara Insentif dengan Loyalitas Pegawai sebesar 0,938 yang menunjukkan bahwa korelasi kuat dengan arah hubungan yang positif, yang artinya apabila Insentif meningkat maka Loyalitas Pegawai juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Pada kolom sig. (*2-tailed*) terdapat nilai 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Loyalitas Pegawai dengan Insentif.

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.382	1.638		1.454	.156		
	TOTAL X1	.202	.118	.243	1.710	.097	.105	9.542
	TOTAL X2	.452	.174	.384	2.589	.015	.096	10.426
	TOTAL X3	.454	.151	.366	3.008	.005	.143	6.989

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: *Output SPSS v.25*

Dari data tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,382 + 0,202(X_1) + 0,452(X_2) + 0,151(X_3) + \epsilon$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta 2,382 artinya jika Pengembangan Karir (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) sebesar 0, maka Loyalitas Pegawai (Y) nilainya sebesar 2,382.
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 20,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai (Y) sebesar

45,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi Beban Kerja (X_2) maka akan semakin tinggi pula Loyalitas Pegawai (Y).

4. Koefisien regresi variabel Insentif (X_3) sebesar 0,151 Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 15,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi Insentif (X_3) maka akan semakin tinggi pula Loyalitas Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 ^a	.934	.928	1.315	1.857
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2					
b. Dependent Variable: TOTAL.Y					

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,934 artinya sebesar 93,4% dari nilai Loyalitas Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir (X_1), Beban Kerja (X_2), Insentif (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 0,6% (100% - 93,4%) dipengaruhi oleh variabel – variabel lain di luar penelitian ini.

Uji T

Tabel 8
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.382	1.638		1.454	.156		
	TOTAL.X1	.202	.118	.243	1.710	.097	.105	9.542
	TOTAL.X2	.452	.174	.384	2.589	.015	.096	10.426
	TOTAL.X3	.454	.151	.366	3.008	.005	.143	6.989
a. Dependent Variable: TOTAL.Y								

Sumber: *Output SPSS v.25*

$df = n - k = 35 - 4 = 31$, Maka $t_{tabel} = 2,039$

Hasil Uji T pada tabel:

1. Pengembangan Karir (X_1)

- a. $T_{hitung} (1,710) < t_{tabel} (2,039)$, maka H_1 ditolak.

- b. Sig. (0,097) > (0,05), maka H_0 diterima.
Pengembangan Karir (X_1), tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai(Y).
2. **Beban Kerja (X_2)**
 - a. T_{hitung} (2,589) > t_{tabel} (2,039), maka H_2 diterima.
 - b. Sig. (0,015) < (0,05), maka H_0 diterima
Beban Kerja (X_2), berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y).
3. **Insentif (X_3)**
 - a. T_{hitung} (3,008) > t_{tabel} (2,039), maka H_3 diterima.
 - b. Sig. (0,005) > (0,05), maka H_0 ditolak.
Insentif (X_3),berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai(Y).

Interprestasi Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel peneliti ini secara umum sudah baik. Hal ini ditunjukan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing penelitian. Kemudian penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Pegawai Bagian Umum dan BMN, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama RI di Jakarta, bisa meningkatkan komitmen pegawai dengan meningkatkan prestasi kerja dalam pengembangan karir serta kesetiaan pada organisasi agar meningkatkan Loyalitas Pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Charlos Alexander Lumiu (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Hasil Pengukuran hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai Bagian Umum dan BMN, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama RI di Jakarta, mengedepankan beban kerja karena pegawai lebih mengutamakan beban kerja yang diberikan tidak terlalu berlebihan agar terciptanya loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Junaidi Hasan (2021) menyatakan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Variabel Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa insentif terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memandang promosi Pegawai Bagian Umum dan BMN, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama RI di Jakarta, dirasakan sudah sesuai sehingga mampu memberikan loyalitas pegawai kepada pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Asep Saepul Ma'ruf M. Aziz firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2021) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Bagian Umum dan BMN Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di M.H. Thamrin. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Bagian Umum dan BMN, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama RI di Jakarta.
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Bagian Umum dan BMN, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama RI di Jakarta.
3. Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum dan BMN, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama RI di Jakarta
4. Pemberian bonus berpengaruh kepada ketaatan pegawai terhadap peraturan.
5. Fasilitas berpengaruh terhadap tagging jawab.
6. Pujian dan penghargaan berpengaruh terhadap kejujuran pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Oktariani dan Tania Emilia Bahri. (2020). Dwi Oktariani. *Peran Foto Produk, Online Customer Review, Online Customer Rating Pada Minat Beli Konsumen*, 1(1), 37–47.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 47–66. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22223>
- Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Sari dan Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Jurnal Adminika*, 5(1), 35–45.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.pd (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA,cv.