

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir pegawai terhadap loyalitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,188 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Artinya, semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pengembangan Karir Pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,443 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula loyalitas kerja pegawai terhadap instansi.
3. Kompetensi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir Pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,654 lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya, kompetensi kerja dan pengembangan karir pegawai secara

bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak terkait dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.

1. Bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, maka pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pengembangan kemampuan, serta penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki. Selain itu, instansi juga perlu memperhatikan pengembangan karir pegawai dengan memberikan kesempatan yang lebih baik dalam pengembangan kemampuan dan peningkatan jenjang karir, sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

2. Bagi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal

Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri melalui pembelajaran, pelatihan, serta meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan adanya peningkatan kemampuan dan sikap profesional dalam bekerja, diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi instansi serta meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya akan memasukkan variabel tambahan yang mungkin memengaruhi loyalitas karyawan, seperti motivasi

kerja, kemampuan kerja, promosi jabatan, sikap kerja, dan prestasi kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas sampelnya untuk menghasilkan hasil yang lebih luas dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Adelia. (2025). *Pengaruh Etos Kerja , Kompetensi Kerja , Motivasi Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*. 9(1), 33–42. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i1.28795>
- Aditty, A., Andini, L., & Sa, L. (2021). *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi*. 6(1), 42–59.
- Afindamaulya, chayaning dewi. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 213–219.
- Afrianti, R., Putri, E., & Sari, M. W. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan*. 2(2).
- Alfajri, M. bayu. (2025). *pengaruh beban kerja, work life balance dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan CV bayu bachtiar ac mobil palembang*.
- Andrean, R. (2023). *Rizky andrean nim: 4119060*.
- Azzahra. (2025). *Indonesia Economic Journal*. 1(2), 1499–1513.
- Baharuddin. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales*. 1(1), 55–62.
- Bahri, S., Yuni, & Nisa, C. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*. 18(1), 9–15.
- Borman. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Profesional Kerja Terhadap Pengembangan Karir Guru ASN pada MTS Negeri di Kabupaten Donggala*. 05(September), 612–617.
- Damayanti. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada KSP KOPDIT Kubi Bingin Bali. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada KSP KOPDIT Kubi Bingin Bali*, 6(1), 154–169.
- Diani. (2024). *analysis of work environment factors, incentives, and job satisfaction in increasing the loyalty of indonesia ombudsman employees*. 8(2), 151–159.
- Elfira. (2018). *Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, daan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Mandiri Di Sidoarjo*. 2(34), 60–80.

- Fahlevi, R. (n.d.). *Inovasi Pengembangan Kompetensi ASN Melalui Corporate University untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. 23, 338–348.
- Farhan, Aliefiani, G., Putri, 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 Sarana Duta Cabang STO Gambir pengembangan karier , budaya kerja serta loyalitas karyawan . Kepuasan kerja perlu dip*. 2(1).
- Febrianty, L., Ardan, M., & Johan, H. (2025). *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Pegawai Jambura Journal of Educational Management*. 6, 29–39.
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). *Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Foeh, J. E. H. J. (2022). *Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja*. 22(3), 253–266.
- Ganesha. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(1), 29–38.
- Hairina. (2021). *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*. 3(1).
- Hamisah, S., Toni, M., & Nawawi. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di TAPSEN life Jakarta*. 05(02), 474–483.
- Imam Ghozali, *Penelitian Kuantitatif 2021*
- Jermias, Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(2), 392–407.
- Khaer, Nisaul, Hidayati, & Ulfa. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Prestasi Kerja , dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan*. 5(1), 34–44.
- Maulina, reiza adelina. (2020). *Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya*. 2(1), 696–704.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). *Pengaruh perencanaan karir , pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan The influence*

of career planning , training and career development on employee performance. 15(1), 29–37.

Muspawi, M. (2019). *Menata Pengembangan Karier.*

Nasution, N. leily. (2020). *Analisis loyalitas kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten labuhanbatu. 1–13.*

Nazaruddin, Recky, & Asniati. (2022). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai piring kabupaten indragiri hilir. 8(1), 18–25.*

Nazla. (2023). *pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada kantor badan pusat statistik kabupaten deli serdang. 6(September), 222–235.*

Nofrico, P. (2024). *Pengembangan Karir Di Era Digital : Menavigasi Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. 1(1), 39–47.*

Nofriyandri. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence. 4.*

Nugroho, S. (2018). *Metode Kuantitatif.*

Ondi. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN pada dinas pendidikan provinsi Jawa Barat.*

Pio, R. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Karir. 207–215.*

Priyanto, eko singgih. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Komitmen , Kepuasan Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Kepada Kinerja Account Officer. 02(03), 223–237.*

Priyono, P., Bina, U., & Priyono, P. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia (2) (Issue May 2008).*

Puspitha, Dian, Mardjuni, & Sukmawati. (2024). *Indonesian Journal of Business and Management Efektifitas Kerja ASN di PPSDM Regionel Makassar Competency Development to Improve Performance Through the Effectiveness of ASN at The Office of PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar. 6(2), 231–245. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4446>*

Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). *Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. 1(4).*

Sari, M. (2022). *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas*

Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada. 5(1).

Soelistya, D. (2021). *DAYA MANUSIA*.

Sriwati. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PERUMDA Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2953>

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*.

Sugiyono. (2022). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Vebri, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kecamatan Kotanapan Kabupaten Mandailing Natal*. 4(2). <https://doi.org/10.56874/j-mabisya.v4i2.1627>

Wayan, Ni, Puspitadewi, & Sukmawati. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X cabang Surabaya Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya Raditya Seta Sukma. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9, 1–11.

Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Program, M., Manajemen, D., Pascasarjana, S., Manajemen, D., Manajemen, F. E., Studi, P., Profesional, M., Kecil, I., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., & Pascasarjana, S. (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. 6(2), 81–87.

Yafindo. (2025). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan*. 18(1), 93–98. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v18i1.549>

Lampiran 19 Daftar Riwayat Hidup

IDENTITAS PRIBADI

Nama	:	Armila Aini
NIM	:	22090063
Tempat/Tanggal Lahir	:	Purba Baru/ 03 September 2002
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Agama	:	Islam
Nomor Telepon	:	0857 6299 2713
Email	:	Armilaaini0309@gmail.com
Instagram	:	arrmiilaa
Status	:	Belum Menikah
Alamat	:	Purba Baru, Kec. Lembah Sorik Marapi, Kab. Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara



IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah	:	Mansyur Lubis
Nama Ibu	:	Aisah
Pekerjaan	:	Wiraswasta
Alamat	:	Purba Baru, Kec. Lembah Sorik Marapi, Kab. Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara

RIWAYAT HIDUP

SD	:	SD Negeri 159 Purba Baru
SMP	:	MTS Musthafawiyah Purba Baru
SMA	:	MA Musthafawiyah Purba Baru
Perguruan Tinggi	:	STAIN Mandailing Natal