

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR PEGAWAI TERDAHAP LOYALITAS KERJA PADA
BADAN PUSAT STATISTIK MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

ARMILA AINI

NIM: 22090063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL**

2026

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR PEGAWAI TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA
BADAN PUSAT STATISTIK MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

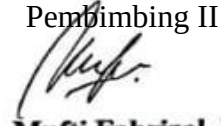
ARMILA AINI

NIM. 22090063

Pembimbing I


Vebri Sugiharto, M.M
NIP. 98702082019031003

Pembimbing II

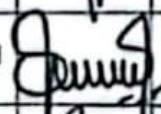
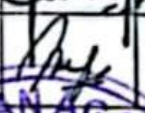

Mufti Fahrizal, M.M
NIP. 198903292020121009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal" a.n Armila aini, NIM: 22090063 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah dimunaqasyah Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal, Pada tanggal 21 Agustus 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. Ade Khadijatul Z Harahap, M.M NIP. 198402032019082001	Ketua Sidang/ Penguji I		14/09/2026
2	Sari Fitri, M.E NIP. 199006122019032017	Sekretaris Sidang/ Penguji II		9/9/2026
3	Vebri Sugiharto, M.M NIP. 198702082019031003	Penguji III		10/9/2026
4	Mufti Fahrizal, M.M NIP. 198903292020121009	Penguji IV		5/9/2026



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama Armila Aini, NIM: 22090063 dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal.”** Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, Agustus 2026

Pembimbing I



Vebri Sugiharto, M.M
NIP. 198702082019031003

Pembimbing II



Mufti Fahrizal, M.M
NIP. 198903292020121009

NOTA DINAS

Lampiran	: -	Panyabungan,	Agustus 2026
Hal	: Skripsi	Kepada Yth	
A.n Armila Aini		Bpk. Ketua STAIN MADINA	
		Di-	
		Panyabungan	

Assalamu'alaikum Wr,Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi atas nama Armila Aini, NIM: 22090063 yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal."** Maka Ini Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

Untuk itu dalam waktu tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam Sidang Munaqasah.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan Kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan Terima kasih.

Pembimbing I


Vebri Sugiharto, M.M
NIP. 198702082019031003

Pembimbing II


Mufti Fahrizal, M.M
NIP. 198903292020121009

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARMILA AINI
NIM : 22090063
Tempat/Tgl.Lahir : Purba Baru/ 03 September 2002
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Purba Baru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal”** adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, Agustus 2026
Yang Membuat pernyataan



ARMILA AINI
NIM: 22090063

MOTO DAN PERSEMAHAN

MOTTO:

Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: *“setiap kesulitan pasti ada kemudahan”*

(QS. Al-Insyirah)

“Dan dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” Seperti samudra yang tak bertepi, ilmu adalah lautan akal berlayar. Skripsi ini hanyalah perahu kecil yang kubawa mengarungi gelombang, dengan layar kesabaran dan dayung keikhlasan, hingga akhirnya aku sampai.

(QS. Al-‘Alaq:5).

“Pada akhirnya ini semua hanyalah permulaan”

(Nadin Amizah)

“Dari banyaknya jenis warisan, satu-satunya yang paling mahal dan tidak bisa diperebutkan ialah pendidikan”

(penulis)

STAIN MADINA

PERSEMBAHAN:

“Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada Ayah dan Umak tercinta. Yang tidak henti-hentinya mendoakan, mendukung, dan memotivasi saya selama menuntut ilmu. Terimakasih untuk semua doa dan dukungan kepada saya hingga bisa sampai di titik ini. Sehat dan berkah kehidupan Ayah dan Umak”

“Untuk semua keponakanku yang selalu menjadi bagian kecil dari semangat besar dalam perjalanan Bouk/onti menyelesaikan skripsi ini. Bouk/onti ingin kamu tahu, bahwa tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada perjuangan yang sia-sia selama kita mau berusaha. Jika hari ini Bouk/onti bisa sampai di titik ini, Bouk/onti percaya bahwa suatu hari nanti kamu juga pasti bisa, bahkan harus bisa melangkah lebih jauh dan mencapai lebih banyak hal daripada Bouk/ontimu ini. Jangan pernah merasa bahwa kamu tidak mampu. Belajarlah dengan sungguh-sungguh, beranilah bermimpi, dan jangan takut gagal. Jadikan setiap kesulitan sebagai alasan untuk tumbuh dan menjadi lebih kuat.”

ABSTRAK

Armila Aini (22090063). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai terhadap Loyalitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal. Loyalitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan pegawai dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai, kompetensi kerja dan pengembangan karir menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta kesempatan untuk berkembang dapat memengaruhi keterikatan pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai baik secara parsial maupun simultan terhadap Loyalitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Mandailing Natal dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,188 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Pengembangan Karir Pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,443 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja dengan nilai F hitung sebesar 18,654 lebih besar dari F tabel sebesar 3,35 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,549, yang berarti bahwa variabel Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai mampu menjelaskan Loyalitas Kerja sebesar 54,9%, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Pegawai, Loyalitas Kerja.

ABSTRACT

Armila Aini (22090063). *The Influence of Work Competence and Employee Career Development on Work Loyalty at the Central Bureau of Statistics of Mandailing Natal Regency.* Employee work loyalty is one of the important factors in achieving organizational goals because it relates to employee commitment, responsibility, and willingness to provide optimal contributions to the organization. In improving employee work loyalty, work competence and career development are important aspects that need to be considered because employees' abilities in carrying out their duties and opportunities for career growth can affect their attachment to the organization. This study aims to determine the influence of Work Competence and Employee Career Development, both partially and simultaneously, on Work Loyalty at the Central Bureau of Statistics of Mandailing Natal Regency. This study uses a quantitative approach. The population in this study consisted of all employees of the Central Bureau of Statistics of Mandailing Natal Regency, with a sample size of 30 respondents determined using the saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and coefficient of determination tests with the assistance of IBM SPSS Statistics version 25. The results showed that Work Competence had a positive and significant effect on Work Loyalty with a t-count value of 3.188, which was greater than the t-table value of 2.051, and a significance value of $0.004 < 0.05$. Employee Career Development also had a positive and significant effect on Work Loyalty with a t-count value of 4.443, which was greater than the t-table value of 2.051, and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Competence and Employee Career Development had a positive and significant effect on Work Loyalty, as indicated by the F-count value of 18.654, which was greater than the F-table value of 3.35, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test showed an Adjusted R Square value of 0.549, meaning that Work Competence and Employee Career Development were able to explain 54.9% of Work Loyalty, while the remaining 45.1% was influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Competence, Employee Career Development, Work Loyalty.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, serta kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai terhadap Loyalitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Mansyur Lubis dan Ibunda Aisah yang selalu menjadi sumber kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang, dukungan, pengorbanan, serta segala hal yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu sampai pada tahap ini.
2. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed. selaku Ketua STAIN Mandailing Natal yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis dalam menempuh pendidikan di STAIN Mandailing Natal.
3. Ibu Dr. Ade Khadijatul Zahra Harahap, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan arahan dan dukungan selama penulis menjalani proses perkuliahan.
4. Bapak Jannus Tambunan, M.H.I. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu dan memberikan pelayanan akademik kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak Vebri Sugiharto, M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan,

ilmu, serta meluangkan waktu dalam membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Bapak Mufti Fahrizal, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan, saran, serta bimbingan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta membantu penulis selama menjalani proses pendidikan.
8. Kepada saudara dan saudari penulis, terkhusus abang-abang, kakak, adik, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, dan kasih sayang kepada penulis. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada abang pertama, Ahmad Munawir Lubis beserta kakak ipar Nurainun Batubara. Abang kedua, Ahmad Munandar Lubis beserta kakak ipar Nur Hidayah Rangkuti. Abang ketiga, Andika Sahnan beserta kakak ipar Maysaroh Rangkuti. Kakak kandung penulis, Munawarah Lubis, S.Pd., beserta abang ipar Rajman Situmorang, serta kedua adik penulis, Husnul Azis dan Mhd. Syahril Huda Lubis. Terima kasih atas doa, perhatian, semangat, serta dukungan yang senantiasa diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat, dukungan, bantuan, serta menemani penulis dalam melewati berbagai proses selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Tini (Nita Agustina, S.E.) dan Biti (Nabila Az-Zahra Nasution, S.E.), dua teman yang telah hadir dan kebersamai penulis sejak awal proses penyusunan skripsi hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, berdiskusi, bertukar pikiran, saling menguatkan, serta memberikan bantuan di setiap proses yang tidak selalu mudah. Kehadiran,

perhatian, dan dukungan kalian menjadi salah satu hal yang membuat perjalanan panjang dalam menyelesaikan skripsi ini terasa lebih ringan. Semoga persahabatan Tini Mini Biti selalu terjaga, meskipun nantinya kita akan menempuh jalannya masing-masing. Semoga segala impian, harapan dan cita-cita yang kita perjuangkan dapat tercapai.

12. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri, Armila Aini, yang telah bertahan, berusaha, dan terus melangkah meskipun dalam proses penyelesaian skripsi ini banyak menghadapi berbagai tantangan. Terima kasih karena tidak menyerah dan tetap berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan.

Panyabungan, 21 Agustus 2026



Armila Aini

NIM:22090063

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

LEMBAR PENGESAHAN ACC SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	

Error! Bookmark not defined.

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Defenisi Operasional Variabel.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kompetensi Kerja	13
1. Pengertian kompetensi kerja	13
2. Indikator kompetensi kerja	14
3. Fungsi kompetensi kerja	15
4. Tujuan kompetensi kerja.....	16
5. Bauran kompetensi kerja	17
6. Pengertian kompetensi kerja dalam Islam	18
B. Pengembangan Karir Pegawai.....	18
1. Pengertian pengembangan karir pegawai	18
2. Indikator pengembangan karir pegawai.....	20
3. Fungsi pengembangan karir pegawai	21
4. Tujuan pengembangan karir pegawai	21
5. Bauran pengembangan karir pegawai.....	22

6. Pengertian pengembangan karir pegawai dalam Islam.....	23
C. Loyalitas Kerja	24
1. Pengertian loyalitas kerja.....	24
2. Indikator loyalitas kerja	25
3. Fungsi loyalitas kerja	26
4. Tujuan loyalitas kerja.....	27
5. Bauran loyalitas kerja	28
6. Pengertian loyalitas kerja dalam Islam	29
D. Hasil Penelitian Yang Relevan	30
E. Kerangka Berpikir	33
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi Dan Sampel	37
D. Teknik Pengumpulan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Temuan Umum	47
2. Temuan Khusus	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
1. Analisis Data.....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	55
3. Uji Regresi Linear Berganda	59
4. Uji Hipotesis	60
C. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan.....	30
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	36
Tabel 3. 2 Skala Likert	36
tabel 3.3 Kisi-kisi Pernyataan	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X1).....	53
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir Pegawai (X2).....	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja(Y)	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Mandailing Natal 2026.....	49
Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas	56
Gambar 4. 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	56
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi kerja dan pengembangan karir merupakan dua aspek yang sangat penting dalam menciptakan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di dunia kerja modern, terutama dalam sektor publik. Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi. Kompetensi kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Dalam era perkembangan digital dan persaingan kerja yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Adelia, 2025).

Di Indonesia, permasalahan kompetensi kerja masih menjadi perhatian dalam dunia kerja maupun instansi pemerintahan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya tenaga kerja yang belum memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pekerjaan serta belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan terus melakukan berbagai program pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada semester I tahun 2024 mencapai 47.038 peserta (Priyanto, 2022).

Selain itu, peningkatan kompetensi kerja juga menjadi tantangan di berbagai sektor pekerjaan karena perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Namun pada kenyataannya, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaannya, kurangnya pelatihan yang dilakukan secara rutin, serta masih adanya pegawai yang hanya

memperoleh pelatihan ketika akan melaksanakan tugas tertentu di lapangan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai serta berdampak pada loyalitas pegawai terhadap organisasi (Damayanti, 2025).

Peningkatan kompetensi kerja menjadi hal yang sangat penting karena pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu bekerja lebih efektif, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Penelitian mengenai pengembangan kompetensi SDM juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam penyediaan data statistik yang digunakan untuk perencanaan pembangunan negara, membutuhkan pegawai dengan kompetensi yang tinggi untuk menghasilkan data yang akurat dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai di BPS (Nazla, 2023).

Selain kompetensi kerja, Pengembangan karir merupakan salah satu aspek yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja di Indonesia. Organisasi tidak hanya dituntut untuk menyediakan lapangan pekerjaan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan jenjang karirnya. Pengembangan karir yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal karena adanya peluang untuk memperoleh peningkatan kompetensi, pengalaman kerja, maupun promosi jabatan. Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai sektor pekerjaan (Ganesha, 2021).

Dalam praktiknya, pengembangan karir masih menjadi tantangan di banyak organisasi. Tidak semua pegawai memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, maupun program pengembangan kompetensi lainnya. Sebagian pegawai masih merasa bahwa peluang promosi jabatan dan pengembangan diri belum sepenuhnya didasarkan pada kemampuan

dan prestasi kerja. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai serta menimbulkan persepsi kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam organisasi (Diani, 2024).

Pentingnya pengembangan karir juga terlihat dari berbagai program yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas aparatur dan tenaga kerja. Berdasarkan data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), pemerintah terus mendorong pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui berbagai program pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan. Upaya tersebut dilakukan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya menjadi kebutuhan individu pegawai, tetapi juga menjadi kebutuhan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan (Borman, 2022).

Bagi pegawai, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila kesempatan pengembangan karir dirasakan masih terbatas, maka dapat mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan karir pegawai melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, pemberian kesempatan promosi, serta dukungan dari pimpinan agar pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki (Baharuddin, 2022).

Selain itu pengembangan karir juga menjadi faktor kunci dalam membangun loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang, baik melalui promosi, peningkatan keterampilan, maupun kesempatan untuk mengambil tanggung jawab lebih besar, cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Di BPS, pengembangan karir yang baik dapat membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki tujuan

jangka panjang dalam karir mereka. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja dan mengurangi tingkat *turnover* pegawai (Nofriyandri, 2024).

Sedangkan loyalitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui lamanya masa kerja seseorang, tetapi juga tercermin dari komitmen, tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, serta keinginan untuk tetap berkontribusi bagi organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, loyalitas kerja menjadi faktor yang dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam beberapa tahun terakhir, loyalitas kerja menjadi tantangan bagi banyak organisasi di Indonesia. Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis membuat pegawai memiliki lebih banyak pilihan karir dan kesempatan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai tetap memiliki komitmen terhadap organisasi. Loyalitas kerja yang rendah dapat berdampak pada meningkatnya keinginan pegawai untuk berpindah kerja, menurunnya produktivitas, serta berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Sriwati, 2023).

Fenomena loyalitas kerja juga terlihat pada berbagai instansi dan perusahaan di Indonesia. Sebuah penelitian pada PT Antasena Coretech Indonesia mengungkapkan bahwa tingginya tingkat *turnover* karyawan di sektor industri, yang mencapai 12,5 persen berdasarkan data BPS tahun 2024, menunjukkan masih adanya tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai, seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, kompetensi, serta dukungan organisasi kepada pegawai (Azzahra, 2025).

Pentingnya loyalitas kerja juga terlihat pada sektor publik. Penelitian pada pegawai Ombudsman Republik Indonesia menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai masih berada di bawah target yang telah ditetapkan organisasi, sehingga

diperlukan upaya untuk meningkatkan komitmen dan keterikatan pegawai terhadap instansi. Loyalitas kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk tetap bertahan, menjaga nama baik organisasi, serta memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, loyalitas kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi (Diani, 2024).

Loyalitas kerja juga merupakan indikasi dari tingkat komitmen dan dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih cenderung untuk bertahan dalam jangka panjang dan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik. Namun, loyalitas kerja tidak terbentuk dengan sendirinya. Faktor-faktor seperti kompetensi kerja yang terus berkembang dan peluang pengembangan karir yang jelas sangat memengaruhi sejauh mana pegawai merasa terikat dengan organisasi (Farhan et al., 2024).

Di sektor publik, termasuk di BPS, terdapat tantangan khusus dalam membangun loyalitas, seperti sistem birokrasi yang kaku, kurangnya kesempatan untuk promosi, dan terbatasnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Meskipun demikian, penting untuk memahami bahwa pengembangan kompetensi dan karir bukan hanya tanggung jawab individu pegawai, tetapi juga menjadi kewajiban organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung hal tersebut. Program-program pelatihan, evaluasi kinerja yang adil, serta kesempatan yang setara untuk berkembang sangat penting untuk meningkatkan loyalitas pegawai di BPS (Adelia, 2025).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas pegawai dalam suatu organisasi adalah kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kompetensi kerja mencerminkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Dalam organisasi modern, tuntutan pekerjaan cenderung bersifat dinamis dan terus berkembang, terutama seiring dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai menjadi hal

yang sangat penting agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut serta memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Afrianti et al., 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Fatimah selaku Kepala Subbagian Umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal pada tanggal 30 April 2026, beliau menyampaikan bahwa:

“memang masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang relatif sedikit, terutama pegawai baru. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pegawai masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya”. (Wawancara dengan Fatimah, 25 Agustus 2026).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pengalaman kerja. Kondisi ini penting diperhatikan mengingat kompetensi yang memadai akan membantu pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang dan mendukung peningkatan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Selain kompetensi kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan serta memperoleh jenjang karir yang lebih baik. Adanya sistem pengembangan karir yang jelas dan terarah akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal, karena mereka melihat adanya peluang untuk berkembang dan memperoleh penghargaan atas kinerja yang telah diberikan. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi (Farhan et al., 2024).

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahyar Dedi selaku pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal mengungkapkan bahwa:

"Kesempatan promosi jabatan bagi pegawai memang ada, tetapi belum semua pegawai dapat mengikutinya karena disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan kegiatan yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu, masih ada pegawai yang belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya." (Wawancara dengan Ahyar Dedi, 29 Juli 2026).

Beliau juga menambahkan bahwa:

"Kalau untuk pelatihan dan pendidikan pegawai belum dilakukan secara rutin. Pelatihan atau pendidikan biasanya diberikan saat akan ada kegiatan tertentu, terutama kegiatan pendataan atau survei di lapangan, sehingga materi yang diberikan lebih menyesuaikan kebutuhan pekerjaan pada saat itu. Karena pelaksanaannya masih berdasarkan kebutuhan, sehingga pengembangan karir pegawai belum bisa dilakukan secara berkelanjutan untuk semua pegawai." (Wawancara dengan Ahyar Dedi, 29 Juli 2026).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa pengembangan karir pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait pemerataan kesempatan pengembangan diri bagi pegawai. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Loyalitas mencerminkan tingkat kesetiaan, komitmen, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap tanggung jawab, disiplin, serta keinginan untuk terus berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas pegawai dapat berdampak pada menurunnya kinerja, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta meningkatnya potensi keinginan untuk berpindah ke organisasi lain (Febrianty et al., 2025).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah adanya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang telah diberikan. Penghargaan tidak selalu berbentuk materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas kontribusi pegawai, kesempatan untuk berkembang, serta apresiasi dari atasan (Farhan et

al., 2024). Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal, loyalitas pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal diduga mengalami penurunan yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari adanya indikasi kurangnya motivasi dalam bekerja serta menurunnya semangat dalam menjalankan tugas.

Kondisi tersebut apabila tidak diperhatikan dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa kurang dihargai cenderung memiliki keterikatan emosional yang rendah terhadap organisasi, sehingga dapat mempengaruhi loyalitasnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai, termasuk kompetensi kerja dan pengembangan karir, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Alfajri, 2025).

Selain berbagai permasalahan yang telah diuraikan, aspek lain yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah masih terbatasnya kajian empiris yang secara khusus mengkaji hubungan antara kompetensi kerja, pengembangan karir, dan loyalitas pegawai pada instansi pemerintah, khususnya di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal. Meskipun telah terdapat berbagai penelitian yang membahas masing-masing variabel tersebut, namun penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian kuantitatif masih relatif terbatas, terutama pada konteks instansi ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Keterbatasan penelitian sebelumnya tersebut menjadi dasar penting bagi dilakukannya penelitian ini, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal dalam meningkatkan kompetensi kerja dan pengembangan

karir pegawai guna mendorong peningkatan loyalitas pegawai secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana kompetensi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.

Untuk mengetahui gambaran lebih jauh mengenai pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai, serta faktor-faktor yang melatarbelakangi hubungan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK MANDAILING NATAL.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki pengalaman kerja relatif sedikit, terutama pegawai baru, sehingga kompetensi kerja belum optimal pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal.
2. Kesempatan promosi jabatan bagi pegawai belum berjalan secara merata sehingga kesempatan pengembangan karir pegawai belum dirasakan secara maksimal oleh seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Mandailing Natal.
3. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan belum diberikan secara berkelanjutan kepada seluruh pegawai sehingga pengembangan karir belum berjalan secara optimal di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.
4. Belum diketahui secara pasti sejauh mana kompetensi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Mandailing Natal.

Dengan adanya identifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan terukur mengenai pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai di BPS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak BPS dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, serta sebagai bahan pertimbangan bagi kebijakan pemerintah dalam mendukung kinerja pegawai di sektor publik.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar dari fokus utama, maka penulis memberikan batasan terhadap ruang lingkup penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal”

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap loyalitas kerja pada badan pusat statistik mandailing natal?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap loyalitas kerja pada badan pusat statistik mandailing natal?
3. Apakah kompetensi kerja dan pengembangan karir pegawai secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada badan pusat statistik mandailing natal?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap loyalitas kerja pada badan pusat statistik mandailing natal
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap loyalitas kerja pada badan pusat statistik mandailing natal
3. Untuk mengetahui kompetensi kerja dan pengembangan karir pegawai secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada badan pusat statistik mandailing natal

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmiah terkait hubungan antara kompetensi kerja, pengembangan karir, dan loyalitas kerja pegawai di instansi pemerintah. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan loyalitas pegawai di sektor publik.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat landasan teori tentang pentingnya kompetensi dan pengembangan karir dalam membangun motivasi dan komitmen pegawai.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak orang, seperti:

- a. Bagi BPS: Memberikan informasi dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk merancang program pelatihan, pengembangan karir, dan strategi peningkatan loyalitas pegawai agar kinerja lembaga semakin optimal.
- b. Bagi Pegawai BPS: Memberikan pemahaman mengenai pentingnya kompetensi kerja dan pengembangan karir dalam mendukung pertumbuhan profesional dan loyalitas kerja mereka.
- c. Bagi Pemerintah atau Instansi Terkait: Menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai.

3. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang tertarik pada studi manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang hubungan antara kompetensi kerja, pengembangan karir, dan loyalitas kerja di instansi pemerintah.

G. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Loyalitas Kerja Pada Badan Pusat Statistik Mandailing Natal. Untuk mendapatkan kejelasan tertentu mengenai defenisi operasional dalam penelitian ini, peneliti perlu menyajikan makna dari beberapa istilah yang dianggap penting yaitu:

1. Kompetensi Kerja (Variabel X1)

Kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja. Kompetensi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas dan kualitas kerja pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki

kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan sesuai dengan tujuan (Soelistya, 2021)

2. Pengembangan Karir Pegawai (Variabel X2)

Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan jenjang karir pegawai agar dapat berkembang sesuai dengan potensi dan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan kenaikan jabatan, tetapi juga berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan kesempatan pengembangan diri (Priyono et al., 2016).

3. Loyalitas Kerja (Variabel Y)

Loyalitas kerja merupakan sikap kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk tetap bekerja, menaati peraturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menjaga nama baik organisasi. Loyalitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan stabilitas dan keberlangsungan organisasi (Hairina, 2021).