

SKRIPSI

**PENGARUH JENJANG KARIR, PENGHARGAAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI**



Diajukan oleh:

Rohmawan

NIM. 2024020028R

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GRESIK
GRESIK
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH JENJANG KARIR, PENGHARGAAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI**

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Gresik



Diajukan oleh:

Rohmawan
NIM. 2024020028R

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GRESIK
GRESIK
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH JENJANG KARIR, PENGHARGAAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Rohmawan
NIM.:2024020028R

Skripsi telah disetujui untuk diujikan
pada tanggal 11 Juli 2025

Oleh:

Pembimbing 1



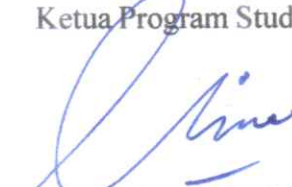
Dr. Suharto, M.M.
NIDN. 8907170023

Gresik, 18 Juli 2025
Pembimbing 2



Mochamad Syafii, SE., M.M.
NIDN. 0729018305

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Umar Burhan, S.E., M.M.
NIDN. 0718058006

LEMBAR PENGESAHAN

Judul skripsi : Pengaruh Jenjang Karir, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai
Nama mahasiswa : Rohmawan
NIM : 2024020028R
Telah dipertahankan/diuji di hadapan Tim Penguji
Pada Tanggal : 11 Juli 2025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GRESIK
TA 2024/2025
TIM PENGUJI :**

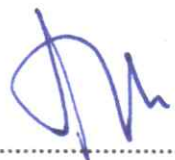
1. **Rachmad Ilham, S.Ant. M.PSDM., HC**
NIDN. 0723079203
Ketua

1.....

2. **Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.**
NIDN. 0724038702
Anggota

2.....

3. **Dr. Suharto, M.M.**
NIDN. 8907170023
Sekretris (Pembimbing)

3.....

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Rachmad Ilham, S.Ant. M.PSDM.,HC
NIDN. 0723079203

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rohmawan
Tempat/tanggal lahir : Lamongan, 26 Februari 1983
NIM : 2024020028R
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Jenjang Karir, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai”

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh DIBATALKAN, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Gresik, 18 Juli 2025

Yang menyatakan,



Rohmawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Jenjang Karir, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai” untuk memenuhi persyaratan akhir agar dapat menyelesaikan program Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik.

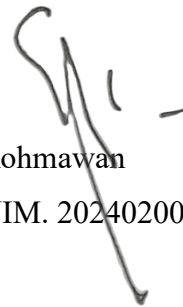
Pada kesempatan ini untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada semua orang yang membantu dan memberi dorongan, serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Karena tanpa bimbingan dari berbagai pihak, tugas ini tidak dapat terselesaikan tepat waktu dengan baik dan benar. Pada kesempatan yang baik ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Dr. dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes. selaku Rektor Universitas Gresik yang telah menyediakan fasilitas kepada kami untuk mengikuti pendidikan S1 Manajemen.
2. Bapak Rachmad Ilham, S.Ant., M.PSDM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Gresik
3. Bapak Umar Burhan, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen Universitas Gresik
4. Bapak Dr. Suharto, MM selaku Pembantu Rektor I Universitas Gresik dan sekaligus Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada saya selama penyusunan skripsi ini
5. Bapak Mochamad Syafii, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II
6. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen Universitas Gresik

7. Bapak Kepala Kantor, Kepala Seksi dan teman sejawat di Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang selalu mensupport dan membantu tugas dan pekerjaan selama perkuliahan.
8. Keluarga besar dan orang tua saya yang selalu mendorong dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Semua pihak, baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan disini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan skripsi ini.

Semoga yang sudah memberikan bantuan dan dukungan diatas bisa menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan skripsi ini bisa menjadi tambahan wawasan bagi pembaca atau pihak lainya yang membutuhkan.

Gresik, 18 Juli 2025



Rohmawan

NIM. 2024020028R

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Jenjang Karir	10
2.1.2 Penghargaan	14
2.1.3 Kepuasan Kerja	21
2.1.4 Loyalitas Pegawai.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual.....	31
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3 Indikator Variabel Penelitian.....	39
3.4 Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Metode Pengumpulan data.....	42

3.5.1 <i>Kuesioner</i> (Angket)	42
3.5.2 <i>Library Research</i> (Penelitian kepustakaan).....	42
3.5.3 Observasi	43
3.6 Metode Analisis Data.....	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.6.5 Uji Hipotesis.....	48
3.6.6 Koefisien Determinasi R2	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Instansi	55
4.1.1 Sejarah Instansi/Organisasi	55
4.1.2 Visi Misi dan Tujuan Instansi	56
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	57
4.3 Struktur Organisasi	57
4.4 Tenaga Kerja (Pegawai).....	60
4.5 Penyebaran Kuisisioner	62
4.6 Gambaran Umum Responden.....	63
4.6.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	63
4.6.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.7 Deskripsi Penilaian Responden	65
4.7.1 Deskripsi Penilaian Variabel Loyalitas Pegawai (Y).....	66
4.7.2 Deskripsi Penilaian Variabel Jenjang Karir.....	69
4.7.3 Deskripsi Penilaian Variabel Penghargaan.....	71
4.7.4 Deskripsi Penilaian Variabel Kepuasan Kerja.....	73
4.8 Hasil Uji Instrumen.....	76
4.8.1 Uji Validitas	76
4.8.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.8.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda	91
4.8.5 Uji Hipotesis.....	93
4.8.6 Koefisien Determinasi R2	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100

5.1 Kesimpulan	100
5.2 Implikasi Penelitian	101
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	101
5.4 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	51
Data Tabulasi Responden	55
TABEL UJI T	57
TABEL UJI R.....	51
TABEL F	1

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Loyalitas Karyawan.....	39
Table 3. 2 Skala Likkert	53
Tabel 4. 1 Distribusi Kuisioner dan Pengumpulan Data	62
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Kelompok Usia	63
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4. 4 Nilai Skor	65
Tabel 4. 5 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Loyalitas Pegawai (Y).....	66
Tabel 4. 6 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Jenjang Karir (X1).....	69
Tabel 4. 7 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Penghargaan (X2).....	71
Tabel 4. 8 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X3).....	74
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Jenjang Karir.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Valitidas Variabel Penghargaan.....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Valitidas Variabel Kualitas Produk	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Variabel Loyalitas Pegawai.....	80
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Reliabel	82
Tabel 4. 15 One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	84
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson	88
Tabel 4. 18 Uji linearitas variable Jenjang Karir.....	90
Tabel 4. 19 Uji linearitas variable Penghargaan.....	90

Tabel 4. 20 Uji linearitas variable Kualitas produk.....	91
Tabel 4. 21 Hasil Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4. 22 Uji Statistik t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	94
Tabel 4. 23 Uji Statistik F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	96
Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4. 2 Grafik Normal Probability Plot	83
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot	86

Pengaruh Jenjang Karir, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Rohamawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya membangun loyalitas pegawai dalam organisasi, khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Loyalitas pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, di antaranya jenjang karir, penghargaan, dan kepuasan kerja. Latar belakang tersebut mendorong penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kompleks serta perubahan tuntutan organisasi menjadi alasan urgensi penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 pegawai dan diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa jenjang karir, penghargaan, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan. Nilai R^2 sebesar 68,9% menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan loyalitas pegawai secara cukup kuat. Implementasi dari temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem jenjang karir, penghargaan yang adil, serta kepuasan kerja yang terpenuhi, maka semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pihak manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar kebijakan untuk memperkuat sistem manajemen SDM agar lebih berorientasi pada pengembangan dan retensi pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris bagi instansi pemerintah lainnya untuk menerapkan prinsip serupa dalam mengelola pegawai. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain hanya dilakukan pada satu instansi dan menggunakan pendekatan kuantitatif yang terbatas pada persepsi responden. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pendekatan kualitatif atau campuran, memperluas cakupan instansi, serta mempertimbangkan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan lebih komprehensif dan mampu menggambarkan dinamika loyalitas pegawai secara lebih menyeluruh.

Kata Kunci: Jenjang Karir, Penghargaan, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Pegawai

The Influence of Career Advancement, Rewards, and Job Satisfaction on Employee Loyalty

Rohmawan

Management Study Program, Faculty of Economics, University of Gresik

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of building employee loyalty within organizations, particularly at the Ministry of Religious Affairs Office in Lamongan Regency. Employee loyalty is influenced by several key factors, including career advancement, rewards, and job satisfaction. This background prompted the study to determine the extent of the influence of each variable—both individually and collectively—on employee loyalty. The complexity of the work environment and the changing demands of the organization underscore the urgency of this research.

The method used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 60 employees and tested using validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing through t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The t-test results showed that career advancement, rewards, and job satisfaction each had a significant effect on employee loyalty. The F-test indicated that all three variables simultaneously had a significant influence. The R^2 value of 68.9% demonstrates that the independent variables strongly explain employee loyalty. The implementation of these findings shows that well-structured career development, fair rewards, and fulfilled job satisfaction significantly enhance employee loyalty to the organization. Management can use these results as a basis for developing HR policies focused on employee development and retention. This study also offers empirical insights for other government institutions to apply similar principles in managing their personnel. However, this research has limitations, including its focus on a single institution and reliance on a quantitative approach based on respondents' perceptions. Future research is recommended to apply qualitative or mixed methods, broaden the scope to other institutions, and consider external factors such as leadership style and organizational culture. This would provide a more comprehensive understanding of the dynamics of employee loyalty.

Keywords: Career Advancement, Rewards, Job Satisfaction, Employee Loyalty